

Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen

Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission

Bispinck, R. / Fulda, C. / Lesch, H. / Lübker, M. / Schröder, C. / Schulten, T. /
Vogel, S.

Projektvergabe durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin (BAuA)

Vergabe-Nr. BAuA-öA-554430-Bek-MLK023

Köln, 31.01.2023

Projektbericht

Autoren

Carolin Fulda

Economist
fulda@iwkoeln.de
030 – 27877-105

Dr. Hagen Lesch

Leiter Themencluster
Arbeitswelt & Tarifpolitik
lesch@iwkoeln.de
0221 – 4981-778

Christoph Schröder

Senior Researcher
schroeder.christoph@iwkoeln.de
0221 – 4981-773

Dr. Sandra Vogel

Senior Researcher
sandra.vogel@iwkoeln.de
0221 – 4981-746

Dr. Reinhard Bispinck

Ehemaliger Leiter des
WSI Tarifarchives
und der Abteilung WSI
in der Hans-Böckler-Stiftung
reinhard.bispinck@outlook.com
0211-152777

Dr. Malte Lübker

Referatsleiter Tarif- und
Einkommensanalysen
malte-luebker@boeckler.de
0211 – 7778-574

Prof. Dr. Thorsten Schulten

Leiter des WSI-Tarifarchives
thorsten-schulten@boeckler.de
0211 – 7778-239

Stand:

Januar 2023

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung.....	5
1 Einleitung.....	8
1.1 Literatur.....	12
2 Methodik	14
2.1 Schwerpunkte des Erkenntnisinteresses	14
2.1.1 Einflussfaktoren	14
2.1.2 Dimensionen des Tarifgeschehens.....	15
2.2 Fallauswahl.....	16
2.3 „Mixed Methods“-Ansatz.....	19
2.3.1 Quantitative Auswertung von Tarifverträgen.....	19
2.3.2 Qualitative Gruppeninterviews.....	20
2.4 Literatur.....	23
Anhang 1: Analyseraster für die Fallstudien.....	26
Anhang 2: Leitfaden Gruppeninterviews.....	27
3 Landwirtschaft.....	31
3.1 Ökonomische Rahmenbedingungen.....	31
3.2 Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft ..	32
3.3 Verhandlungsstrategie und Tarifabschlüsse	36
3.4 Tariflohnstruktur.....	40
3.5 Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit.....	43
3.6 Fazit und Ausblick.....	43
3.7 Literatur.....	46
4 Schlachten und Fleischverarbeitung.....	48
4.1 Ökonomische Rahmenbedingungen.....	48
4.2 Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft ..	50
4.3 Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse	53
4.4 Tariflohnstruktur.....	56
4.5 Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit.....	57
4.6 Fazit und Ausblick.....	58
4.7 Literatur.....	59
5 Bäckerhandwerk.....	62
5.1 Ökonomische Rahmenbedingungen.....	62
5.2 Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft ..	63
5.3 Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse	67
5.4 Tariflohnstruktur.....	73
5.5 Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit.....	77
5.6 Fazit und Ausblick.....	77
5.7 Literatur.....	79
6 Einzelhandel	82
6.1 Ökonomische Rahmenbedingungen.....	82
6.2 Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft ..	84

6.3	Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse	87
6.4	Tariflohnstruktur	89
6.4.1	Abstand der unteren tariflichen Entgeltgruppen zum Mindestlohn...	90
6.4.2	Abstände zwischen den tariflichen Entgeltgruppen untereinander ..	93
6.5	Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit	95
6.6	Fazit und Ausblick	97
6.7	Literatur	99
7	Floristik	103
7.1	Ökonomische Rahmenbedingungen	103
7.2	Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft	104
7.3	Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse	106
7.4	Tariflohnstruktur	109
7.5	Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit	112
7.6	Fazit und Ausblick	112
7.7	Literatur	115
8	Gastgewerbe	117
8.1	Ökonomische Rahmenbedingungen	117
8.2	Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft	118
8.2.1	Tarifvertragsstrukturen und Tarifbindung	118
8.2.2	Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft der Tarifvertragsparteien	120
8.3	Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse	120
8.4	Tariflohnstruktur	125
8.5	Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit	129
8.6	Fazit und Ausblick	130
8.7	Literatur	131
9	Systemgastronomie	134
9.1	Ökonomische Rahmenbedingungen	134
9.2	Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft	135
9.2.1	Tarifvertragsstrukturen und Tarifbindung	135
9.2.2	Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft der Tarifvertragsparteien	136
9.3	Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse	137
9.4	Tariflohnstruktur	140
9.5	Allgemeinverbindlichkeit	143
9.6	Fazit und Ausblick	143
9.7	Literatur	144
10	Kinos – Das Beispiel CinemaxX	147
10.1	Branche und Unternehmen	147
10.2	Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft	148
10.3	Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse	149
10.4	Tarifentgeltstruktur	151
10.5	Ausblick und Fazit	153
10.6	Literatur	155
11	Wach- und Sicherheitsdienste	157

11.1	Ökonomische Rahmenbedingungen.....	157
11.2	Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft.....	158
11.3	Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse	159
11.4	Tariflohnstruktur.....	164
11.5	Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung.....	169
11.6	Fazit und Ausblick.....	170
11.7	Literatur.....	173
12	Gebäudereinigerhandwerk	175
12.1	Ökonomische Rahmenbedingungen.....	175
12.2	Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft.....	176
12.3	Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse	177
12.4	Tariflohnstruktur.....	180
12.5	Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit.....	181
12.6	Fazit und Ausblick.....	182
12.7	Literatur.....	184
13	Friseurhandwerk	186
13.1	Ökonomische Rahmenbedingungen.....	186
13.2	Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft.....	188
13.3	Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse	190
13.4	Tariflohnstruktur.....	193
13.5	Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit.....	195
13.6	Fazit und Ausblick.....	196
13.7	Literatur.....	198
14	Zusammenfassende Betrachtung.....	201
14.1	Literatur.....	211
	Abbildungsverzeichnis	212
	Tabellenverzeichnis	214
	Anhänge: Tarifentgelte.....	215

Kurzfassung

Die vorliegende Studie untersucht, welche Auswirkungen der gesetzliche Mindestlohn auf das Tarifgeschehen ausgewählter Niedriglohnbranchen hatte. Die Analyse konzentriert sich auf den Zeitraum von Anfang des Jahres 2020 bis Ende des Jahres 2022, sodass insbesondere die Rolle des Mindestlohns unter den Bedingungen der Corona-Pandemie berücksichtigt wird. Einen besonderen Schwerpunkt stellt zudem die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro je Stunde zum 1. Oktober 2022 dar. Untersucht wird, welche Zusammenhänge zwischen dem Tarifgeschehen sowie den Anpassungen des gesetzlichen Mindestlohns bestehen und welche Folgen sich durch die Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro je Stunde für das Tarifgeschehen abzeichnen. Zu den untersuchten Branchen gehören die Landwirtschaft, die Fleischwirtschaft, das Bäckerhandwerk, der Einzelhandel, die Floristik, das Gastgewerbe, die Systemgastronomie, die Wach- und Sicherheitsdienste, das Gebäudereiniger- und das Friseurhandwerk. Außerdem wurde stellvertretend für die Kinobranche, in der es keinen Branchentarifvertrag gibt, ein Haustarifvertrag der Kinokette CinemaxX einbezogen. Da in den untersuchten Branchen teilweise regional verhandelt wird, wurde der Fokus auf die Tarifgebiete Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg gerichtet. Damit wurden nicht nur ein West- und ein Osttarifgebiet ausgewählt, sondern auch Branchen, in denen zumeist regelmäßig Tarifverhandlungen stattfanden.

Im Sinne eines „Mixed Methods“-Designs wurden in der Studie quantitative und qualitative Methoden miteinander verbunden. Hierzu gehörten vor allem Interviews mit den Verhandlungsführern der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in den untersuchten Branchen wie auch die Analyse der entsprechenden Tarifverträge und Tariflohntabellen im WSI-Tarifarchiv. In der Untersuchung standen folgende sieben Teilaspekte im Mittelpunkt: 1) Veränderung der Bereitschaft bei Arbeitgeberverbänden, Unternehmen und Gewerkschaften, Tarifverträge abzuschließen, 2) Veränderung der Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (inklusive Mitgliedschaften ohne Tarifbindung), 3) Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategien der Tarifvertragsparteien, 4) Auswirkungen auf die Höhe der Tarifabschlüsse, 5) Veränderung der tariflichen Lohnstruktur, 6) Kompensation der mindestlohninduzierten Tarifierhöhungen durch andere Tarifinhalte und 7) Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. In der Regel stützen sich quantitative und qualitative Befunde gegenseitig, sodass hier von einer hohen Validität der Forschungsergebnisse ausgegangen werden kann.

Die Bereitschaft der Sozialpartner, Tarifverträge abzuschließen, hat sich in den hier untersuchten Branchen kaum verändert. In den meisten Branchen wurden ausgelaufene Tarifverträge regulär erneuert. Im Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg, im Gebäudereinigerhandwerk und im Wach- und Sicherheitsgewerbe kam es zu vorgezogenen Tarifverhandlungen, um ein Überholen der Tariflöhne durch den gesetzlichen Mindestlohn zu vermeiden. Im Friseurhandwerk und im Gastgewerbe wurden die Tarifverhandlungen seit 2020 zeitweilig ausgesetzt bzw. nach Auslaufen der Kündigungsfrist nicht aufgenommen, was jedoch nicht dem gesetzlichen Mindestlohn, sondern den besonderen ökonomischen Belastungen während der Corona-Pandemie geschuldet war. Im Friseurhandwerk habe sich die Tarifparteien beim letzten Tarifabschluss im Jahr 2022 darauf verständigt, die untersten Lohngruppen (für un- und angelernte

Kräfte), die zuvor an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt waren, nicht mehr tarifvertraglich zu regeln. In der Fleischwirtschaft wurde der tarifliche Branchenmindestlohn vom gesetzlichen Mindestlohn überholt, ohne dass die Tarifparteien darauf mit einer (vorzeitigen) Anpassung des Branchenmindestlohn reagiert haben. Im Tarifgebiet Ost der Floristik, wo die komplette Entgeltstruktur durch die Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro je Stunde überholt und damit außer Kraft gesetzt wurde, konnten sich die Tarifparteien nicht auf einen neuen Tarifvertrag einigen.

Auswirkungen auf die Organisationsstärke oder die Tarifbindung gab es kaum. Im Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg berichteten die Arbeitgeber darüber, dass es im Zuge der vorgezogenen Tarifverhandlungen im Frühjahr 2022 zu einzelnen Austritten aus dem Arbeitgeberverband gekommen sei. In der Fleischwirtschaft hingegen ist die Tarifbindung nach Angaben der Arbeitgeber durch die Wiedereinführung des tariflichen Branchenmindestlohns und dessen Allgemeinverbindlicherklärung gestiegen. In der Systemgastronomie wirkten sich die Tarifauseinandersetzungen in den Jahren 2019/20, die stark durch die Debatte über einen Mindestlohn von 12 Euro je Stunde geprägt waren, positiv auf die Mitgliedererwerbungen der Gewerkschaft aus.

Einen größeren Einfluss hatten die jüngsten Mindestlohnanpassungen auf die Verhandlungsstrategien der Tarifvertragsparteien. Beeinflusst wurden vor allem die Forderungen der Gewerkschaften, da diese generell Tariflöhne oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns anstreben. In einigen Branchen wie der Systemgastronomie, der Fleischwirtschaft oder bei CinemaxX kam es im Zuge der Verhandlungen zu umfangreichen Warnstreiks. Andererseits gab es Branchen (Gebäudereinigerhandwerk, Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg, Wach- und Sicherheitsdienste), in denen die Arbeitgeber vorgezogenen Tarifverhandlungen zustimmten, um ein Überholen der Tariflöhne durch den Mindestlohn zu vermeiden.

Mit Ausnahme des Einzelhandels hatten die Mindestlohnanpassungen seit 2020 in allen untersuchten Branchen einen deutlichen Einfluss auf die Tariflohndynamik. Eine besondere Herausforderung stellte die jüngste Anpassung auf 12 Euro je Stunde dar. Durch diesen im Vergleich zu den vorausgegangenen Anpassungen großen Schritt wurden in fast allen untersuchten Branchen Tariflöhne überholt oder drohten überholt zu werden. Um dies zu vermeiden, passten die Tarifparteien in fast allen der hier untersuchten Branchen die Tariflöhne entsprechend an. Teilweise wurden dazu laufende Tarifverträge neu verhandelt, was im Rahmen der geführten Gruppeninterviews allerdings nur die Arbeitgeber im Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg kritisch beurteilten.

Die mindestlohninduzierten Anpassungen der Tarifentgelte führten vor allem am aktuellen Rand zu überdurchschnittlichen Tariflohnerhöhungen bei einer gleichzeitigen Stauchung der Lohnstruktur insbesondere in der unteren Hälfte der Tariflohntabelle. In der Systemgastronomie und in der Gebäudereinigung wurde das gesamte Tarifgefüge nach oben geschoben. Insgesamt hat die Anpassung an den Mindestlohn in den meisten Branchen zu einer deutlichen „Aufwertung“ des Tariflohnlevels geführt. In Branchen wie dem Gastgewerbe, dem Bäckerhandwerk oder dem Wach- und Sicherheitsgewerbe wurde diese Entwicklung zusätzlich durch den zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangel begünstigt.

In keiner der hier untersuchten Branchen wurden andere tarifvertragliche Regelungen angepasst, um die im Zuge der Mindestlohnanpassungen zwischen 2020 und 2022 notwendig gewordenen Lohnerhöhungen zu kompensieren.

Eine Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen spielt in den untersuchten Regionen und Branchen in der Landwirtschaft, in der Fleischwirtschaft, im Bäckerhandwerk, in Teilen des Gastgewerbes, vor allem aber bei den Wach- und Sicherheitsdiensten, im Gebäudereiniger- sowie im Friseurhandwerk eine bedeutende Rolle. Trotz der unterschiedlichen Nutzung und Bedeutung des Instruments waren die befragten Expertinnen und Experten der Tarifvertragsparteien in allen Branchen der Auffassung, dass es keine Wechselwirkung zwischen Mindestlohn und Allgemeinverbindlichkeit gibt.

Die Anpassung des Mindestlohns auf 12 Euro je Stunde hat die meisten Branchen vor große Herausforderungen gestellt. Die Arbeitgeber kritisieren vielfach, dass die durch die Bundesregierung und den Deutschen Bundestag beschlossene außerordentliche Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro die Planungssicherheit ausgehöhlt und Vertrauen in den Anpassungsprozess gestört habe. Aus Sicht der Gewerkschaften war diese Erhöhung jedoch notwendig, um den Mindestlohn auf ein einigermaßen existenzsicherndes Niveau anzuheben. Mehrheitlich wünschen sich die Tarifparteien, dass der Mindestlohn zukünftig möglichst jährlich angepasst wird. Das könne im Rahmen eines zweijährigen Anpassungsbeschlusses der Mindestlohnkommission geschehen. Auf Arbeitgeberseite wird mehrheitlich eine nachlaufende Orientierung am Tariflohnindex befürwortet. Die Gewerkschaften befürworten prinzipiell ebenfalls eine Orientierung an den Tariflöhnen, sehen aber durchaus auch noch Spielraum für eine deutlichere Mindestlohndynamik, um den Arbeitskräftemangel durch eine „Aufwertung“ der Tariflohnstrukturen zu begegnen und die Branchen aus dem Niedriglohnssektor herauszuführen. Zudem müsse durch die deutliche Abhebung von Facharbeiterlöhnen vom Mindestlohn der Mehrwert einer Berufsausbildung deutlich werden. Für die Zukunft wünschen sich beide Tarifparteien, die Tariflöhne vom Mindestlohn abzusetzen und die Tariflohndynamik wieder stärker autonom bestimmen zu können.

Einig sind sich die Tarifparteien in den meisten Branchen darin, dass der mindestlohninduzierte Anpassungsdruck durch die hohe Inflation relativiert wurde. Die Inflation werde auch in der nächsten Tarifverhandlung zum herausragenden Thema. Hinzu komme der sich verschärfende Arbeits- und Fachkräftemangel. Um im Wettbewerb mit anderen Branchen konkurrenzfähig zu sein, müssten die Löhne und Arbeitsbedingungen verbessert werden.

1 Einleitung

Seit Anfang 2015 gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn. Er betraf zum Zeitpunkt seiner Einführung rund vier Millionen Beschäftigtenverhältnisse (Mindestlohnkommission, 2016, 37). Damit griff der Mindestlohn spürbar in die Lohnbildung des Niedriglohnsektors ein. Dennoch hatte dies für die Tarifpolitik – insgesamt betrachtet – nur eine geringe Bedeutung. Dies zeigt eine Auswertung des Statistischen Bundesamtes im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Danach sahen 2014, dem Jahr vor der Mindestlohneinführung, lediglich 3 Prozent aller Tarifverträge noch Löhne unterhalb von 8,50 Euro pro Stunde vor (Statistisches Bundesamt, 2020). In einigen Tarifbranchen hat der Mindestlohn das Tarifgeschehen jedoch unmittelbar und spürbar beeinflusst (Lesch, 2017; Bispinck et al., 2020). In diesen Branchen wurden einige Tariflöhne vom gesetzlichen Mindestlohn überholt und dadurch unwirksam. Eine im Zuge der Mindestlohneinführung gewährte Übergangsregelung, die ein temporäres Unterschreiten des gesetzlichen Mindestlohns durch bundesweite tarifliche Lohnuntergrenzen erlaubte, verhinderte dies kaum, da sie in der Praxis nur eine geringe Bedeutung hatte. Die Einführung des Mindestlohns hat die Tarifparteien damit vor Herausforderungen gestellt, die Tariflohnstrukturen im Lichte des Mindestlohns anzupassen. Letztlich gelang es in allen untersuchten Branchen, neue Tarifverträge zu vereinbaren. Dabei bildeten sich unterschiedliche Tariflohnstrukturen heraus. Während in Branchen wie dem Einzelhandel oder den Wach- und Sicherheitsdiensten eine Lohnstruktur oberhalb des Mindestlohns entstand, knüpft die Tariflohnstruktur in Branchen wie dem Bäckerhandwerk, dem Friseurhandwerk oder der Landwirtschaft am gesetzlichen Mindestlohn an. Der Mindestlohn definiert dort den untersten Tariflohn und beeinflusst die Tarifentwicklung. In keiner der besonders tangierten Branchen ließ sich beobachten, dass der Mindestlohn Tarifverträge dauerhaft verdrängt und damit Tarifstrukturen obsolet werden lässt. Indem sich die Tarifparteien an den Mindestlohn angepasst und die Tarifentgelte erhöht haben, führte der gesetzliche Mindestlohn zu einer Aufwertung tarifvertraglicher Lohnstrukturen (Bispinck et al., 2020).

Nachdem die Mindestlohnkommission 2016, 2018 und 2020 gemäß ihrem gesetzlichen Auftrag über Anpassungen des Mindestlohns entschieden hat, wurde dieses Verfahren 2022 ausgesetzt. Stattdessen kam es 2022 zu einer politisch entschiedenen und durch den Deutschen Bundestag beschlossenen, außerordentlichen Anpassung des Mindestlohns (Lesch/Schneider/Schröder, 2021). Damit setzte die im Herbst 2021 neu gewählte Ampelkoalition aus SPD, Grünen und FDP eine Forderung aus den Wahlprogrammen von SPD und Grünen um, den Mindestlohn per Gesetz zu erhöhen. Im Juni 2023 soll nach § 9 Abs. 3 Mindestlohngesetz dann wieder die Mindestlohnkommission über weitere Mindestlohnanpassungen entscheiden. Von der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde ab dem 1. Oktober 2022 dürften nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes auf Grundlage der Verdiensterhebung vom April 2021 etwa 6,2 Millionen Beschäftigte profitiert haben (DGB, 2022). Während die große Mehrheit (72,3 Prozent) in Unternehmen ohne Tarifvertrag tätig ist, arbeitet etwas mehr als ein Viertel der betroffenen Beschäftigten (27,7 Prozent) in tarifgebundenen Unternehmen (Statistisches Bundesamt, 2022a). Schätzungen auf der Basis des Sozio-oekonomischen Panels kommen auf bis zu 6,6 Millionen Beschäftigte, die von der Mindestlohnerhöhung profitieren (Pusch/Seils, 2022). Eine Auswertung des Insti-

tuts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018 zeigt, dass die regionale Betroffenheit unterschiedlich ist. In ländlichen Regionen Ostdeutschlands ist der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit Stundenlöhnen unter 12 Euro hoch, während im Süden, im Südwesten, in Berlin sowie in den Ballungsräumen des Westens nur wenige Beschäftigte unter 12 Euro je Stunde verdienen. Die durchschnittlichen Lohnzuwächse variieren zwischen 83 und 190 Euro je Monat (Dauth/Mense, 2022, 4).

In einer Reihe von Branchen stehen demnach die Tarifparteien vor der Herausforderung, ihre Tarifverträge entsprechend anzupassen. Spätestens seit der Ankündigung der Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro je Stunde im Koalitionsvertrag der im Herbst 2021 gebildeten Ampelkoalition aus SPD, Grünen und FDP lässt sich in einigen Tarifbranchen eine entsprechende Anpassung niedrigerer Tarifgruppen beobachten. Dies gilt in besonderem Maße für das Gastgewerbe (Schulten/Specht, 2022) aber auch für die Gebäudereinigung oder Arbeitnehmerüberlassung. Nach einer Auswertung von 564 Tarifverträgen, die dem Statistischen Bundesamt zum Stichtag 21. November 2022 vorlagen, gab es insgesamt noch 180 Branchen- und Firmentarifverträge, die mindestens eine Entgeltgruppe mit einem Bruttostundenverdienst von weniger als 12 Euro je Stunde enthielten (Statistisches Bundesamt, 2022b).

Die Entscheidung des Bundeskabinetts vom 23. Februar 2022, den Mindestlohn ab Oktober 2022 auf 12 Euro je Stunde anzuheben (BMAS, 2022), wurde zu einem Zeitpunkt getroffen, zu dem viele Branchen noch mit den Folgen der im Frühjahr 2020 ausgebrochenen Corona-Pandemie konfrontiert waren. Die Pandemie hat Branchen wie das Friseurhandwerk, den Einzelhandel oder das Gastgewerbe, die wiederholt unter einem Lockdown litten, wirtschaftlich hart getroffen. Dies blieb nicht ohne Wirkung auf die Tarifverhandlungen. In einigen Branchen wie dem Gastgewerbe, der Landwirtschaft und dem Friseurhandwerk wurden Tarifverhandlungen vorübergehend ausgesetzt. Gleichzeitig leiden diese Branchen aber auch unter einem Arbeits- und Fachkräftemangel, der sich durch die Abwanderung von Arbeitskräften während der Corona-Krise verstärkt hat. Um Arbeitskräfte zurückzugewinnen, müssen die Tarifverhandlungen revitalisiert und Arbeitsbedingungen sowie Vergütungsstrukturen angepasst und attraktiver werden (Specht, 2022).

Bislang liegen für Deutschland nur wenige Forschungsarbeiten über das Verhältnis von gesetzlichem Mindestlohn, Tariflohn und Tarifgeschehen vor. Zu nennen sind die eher konzeptionell angelegten Beiträge von Dingeldey (2018), Bosch/Weinkopf (2013), Bosch et al. (2021) und Kathmann (2017) sowie eine quantitativ orientierte Studie über die Auswirkungen des Mindestlohns auf die Tarifbindung von Bellmann et al. (2018). Zu den wenigen empirischen Untersuchungen zum Wechselverhältnis von Mindestlohn und Tarifpolitik gehören die Studien von Kathmann (2017) über die Gebäudereinigung, den Einzelhandel und die Metallindustrie und die etwas breiter angelegten Studien von Lesch (2017) und Bispinck et al. (2020).

Lesch (2017) untersucht den Einfluss des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen in insgesamt acht Niedriglohnbranchen (Bäckerhandwerk, Fleischwirtschaft, Friseurhandwerk, Hotel- und Gaststättengewerbe, Land- und Forstwirtschaft, Systemgastronomie, Textil- und Bekleidungsindustrie, Wäschereien im Objektkundengeschäft). Die Studie

basiert auf qualitativen Experteninnen- und Experteninterviews, die im März 2017 geführt wurden. Die telefonisch befragten Expertinnen und Experten waren ausschließlich Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgeberverbänden. Ergänzend zu den Interviews und einer strukturierten Inhaltsanalyse wurde eine explizierende Inhaltsanalyse durchgeführt, mit deren Hilfe zusätzliches Material (z. B. Tarifverträge) erschlossen wurde, um die Aussagen der Expertinnen und Experten empirisch zu überprüfen und zu untermauern. Von den acht untersuchten Branchen hatten fünf die Möglichkeit genutzt, eine Übergangsregelung zu beantragen. Dabei gab es aber nur zeitweise Unterschreitungen des Mindestlohns. Obwohl es in fast allen Branchen zu einer direkten oder (über die eingeführten tariflichen Branchenmindestlöhne) indirekten Verdrängung von Tarifentgelten kam und die Lohnstruktur zum Teil spürbar gestaucht wurde, wurde keine Beeinflussung der Tarifbindung durch den Mindestlohn festgestellt. Kompensationen des mindestlohninduzierten Lohnkosteneffekts durch andere Tarifregelungen waren die Ausnahme.

Bispinck et al. (2020) analysieren in einer im Jahr 2019 gemeinsam vom Institut der deutschen Wirtschaft und dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans Böckler Stiftung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) durchgeführten Studie das Verhältnis von Mindestlohn und Tarifpolitik in insgesamt neun Branchen, deren Beschäftigte größtenteils im Niedriglohnsektor arbeiten. Die Branchenfallstudien umfassten das Bäckerhandwerk, den Einzelhandel, die Fleischwirtschaft, das Friseurhandwerk, das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Landwirtschaft, die Privaten Wach- und Sicherheitsdienste, die Post-, Kurier- und Expressdienste sowie die Systemgastronomie. Um die besondere Tarifsituation in Ostdeutschland zu berücksichtigen, wurden in Branchen mit regionalen Tarifverträgen jeweils ein west- und ein ostdeutsches Tarifgebiet (in der Regel Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg) in die Analyse einbezogen. Damit wurde die erste große empirische Untersuchung zur Auswirkung des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen vorgelegt, die auf Befragungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften basierte.

Die 2019 vorgenommene Untersuchung bestand ebenso wie die Studie von Lesch (2017) aus einem Mix aus quantitativen und qualitativen Methoden: Zum einem wurden unter Rückgriff auf die Datenbestände des WSI-Tarifarchivs die Tarifverträge und die dazu gehörenden Entgelttabellen der genannten Branchen für den Zeitraum 2010 bis 2019 ausgewertet. Damit konnte die Entwicklung sowohl der untersten Tarifgruppen als auch der gesamten Tarifstruktur in den Jahren vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns nachgezeichnet werden. Darüber hinaus wurden in allen Branchen leitfadengestützte Experteninnen- und Experteninterviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden durchgeführt sowie in einigen Branchen zusätzlich noch Gruppenworkshops mit den regionalen Tarifkommissionen beider Seiten organisiert. Sowohl für das Forschungsdesign als auch für den Feldzugang erwies sich dabei als großer Vorteil, dass das Projekt gemeinsam von zwei Forschungsinstituten durchgeführt wurde, die jeweils über besondere Beziehungen und enge Kontakte zu Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften verfügen.

Im Kern kam das Forschungsprojekt zu dem Ergebnis, dass der gesetzliche Mindestlohn in den meisten der im Projekt untersuchten Niedriglohnbranchen einen deutlichen Einfluss auf das Tarifgeschehen hatte. So lagen einzelne Tarifgruppen bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns häufig noch unterhalb des Einstiegsbetrags von

8,50 Euro und mussten entsprechend angepasst werden, wenn sie nicht unter die ursprünglich im Mindestlohngesetz noch vorgesehene tarifliche Übergangslösung fielen. In einigen Branchen konnte auch bereits vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns eine deutlich stärkere Wachstumsdynamik bei den unteren Lohngruppen festgestellt werden. Hierbei nutzten insbesondere die Gewerkschaften die bereits auf dem DGB-Kongress im Jahre 2010 erhobene Forderung nach einem Mindestlohn von 8,50 Euro auch als normative Zielgröße für die Tarifverhandlungen.

Mit der Einführung des Mindestlohns und seiner Erhöhung ließen sich sowohl Stauungs- als auch Spill-Over-Effekte auf die Tariflöhne feststellen. Während in einigen Branchen die unteren Lohngruppen deutlich aufgewertet und die Unterschiede zu den mittleren Gruppen erheblich verkleinert wurden, wurde in anderen Branchen durch den Mindestlohn das gesamte Lohnraster nach oben geschoben, sodass die Abstände zwischen den einzelnen Tarifgruppen mehr oder weniger gleichblieben. Auf die Bereitschaft, überhaupt Tarifverhandlungen zu führen, hatte die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns nur vorübergehend Einfluss. Befürchtungen, dass Arbeitgeberverbände den Mindestlohn zum Anlass nehmen, um ganz aus der Tarifbindung auszusteigen, haben sich nicht bestätigt. Insgesamt hat der gesetzliche Mindestlohn in den meisten der untersuchten Niedriglohnbranchen zu überdurchschnittlichen Tariflohnerhöhungen geführt und damit zu einer Aufwertung der entsprechenden Tätigkeitsfelder beigetragen.

Die vorliegende Untersuchung knüpft inhaltlich hieran an und untersucht, inwieweit sich die Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und Tarifgeschehen seit Anfang 2020 in ausgewählten Niedriglohnbranchen fortgesetzt oder verändert haben. Dabei wird auch die Rolle des Mindestlohns unter den Bedingungen der Corona-Pandemie berücksichtigt. Einen besonderen Schwerpunkt stellt die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro je Stunde zum 1. Oktober 2022 dar. Die Analyse konzentriert sich auf den Zeitraum Anfang 2020 bis Ende 2022. Damit knüpft sie auch zeitlich an die Studie von Bispinck et al. (2020) an, die sich auf den Untersuchungszeitraum von 2010 bis 2019 bezog.

Vor diesem Hintergrund strebt das Forschungsprojekt an, zwei miteinander verwandte Forschungsfragen zu beantworten: Erstens soll untersucht werden, welche Zusammenhänge zwischen dem Tarifgeschehen und der Einführung sowie den Anpassungen des gesetzlichen Mindestlohns bestehen. Hierzu sollen ausgewählte, vom Mindestlohn besonders betroffene Branchen analysiert werden, wobei ein besonderes Augenmerk auf die Bedeutung und Auswirkungen der Corona-Pandemie gelegt wird.

Zweitens soll die Frage beantwortet werden, welche Folgen sich durch die Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro für das Tarifgeschehen abzeichnen. Da die Anhebung bereits seit der entsprechenden Festlegung im Koalitionsvertrag erwartbar war und ohne Übergangsregelung in Kraft trat, soll dabei analysiert werden, welche Anpassungen durch die Tarifvertragsparteien bereits im Vorfeld vorgenommen wurden. Außerdem soll erörtert werden, wo auch nach der Erhöhung zum 1. Oktober 2022 noch Anpassungsbedarf besteht oder bereits in neu abgeschlossenen Tarifverträgen auf die Anpassung reagiert wurde.

Die Studie ist wie folgt aufgebaut: Kapitel 2 erläutert die thematischen Schwerpunkte, den gewählten „Mixed Methods“-Ansatz sowie die Auswahl von Branchen und Tarifregionen. In den Kapitel 3 bis 13 folgen die einzelnen Branchenreports. Diesen Reports wird als Hintergrund jeweils ein kurzer „Steckbrief“ vorangestellt, der über ausgewählte wirtschaftliche Rahmenbedingungen informiert. Das abschließende Kapitel 14 fasst die zentralen Ergebnisse zusammen und stellt die wichtigsten Ergebnisse der einzelnen Branchen vergleichend dar.

1.1 Literatur

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2022): Leistungsbeschreibung „Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen“. BAuA-öA-554430-Bek. Berlin: Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn/BAuA

Bellmann, L./Bossler, M./Gerner, H.-D./Hübler, O. (2018): Collective bargaining coverage, works councils and the new German minimum wage. *Economic and Industrial Democracy*, 42(2), 269–288. <https://doi.org/10.1177/0143831X18762304> [17.1.2023]

Bispinck, R./Dribbusch, H./Kestermann, C./Lesch, H./Lübker, M./Schneider, H./Schröder, C./Schulten, T./Vogel, S. (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, BMAS-Forschungsbericht Nr. 562, Dezember, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-entwicklung-tarifgeschehen-vor-und-nach-einfuehrung-des-mindestlohns> [15.11.2022]

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Gesetzlicher Mindestlohn steigt ab 1. Oktober 2022 auf 12 Euro, Pressemitteilung vom 23. Februar 2022, BMAS – Gesetzlicher Mindestlohn steigt ab 1. Oktober 2022 auf 12 Euro [23.12.2022]

Bosch, G./Weinkopf, C. (2013): Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen; in: *WSI-Mitteilungen*, 66. Jg., Nr. 6, S. 393–404

Bosch, G./Schulten, T./Weinkopf, C. (2021): The interplay of minimum wages and collective bargaining in Germany: How and why does it vary across sectors? in: Dingeldey, I. /Grimshaw, D. und Schulten, T. (Hrsg.) *Minimum Wage Regimes. Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Level*, London, S. 114–136

Dauth, W./Mense, A. (2022): Einheitlicher Mindestlohn trifft auf große regionale Unterschiede, in: IAB-Kurzbericht Nr. 21, <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-21.pdf> [17.11.2022]

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2022): Mindestlohn-Erhöhungsgesetz: Wer profitiert von 12 Euro Mindestlohn?, Online-Meldung vom 21. Februar 2022, <https://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn/++co++33553ee6-90c9-11ec-916f-001a4a160123> [23.12.2022]

Dingeldey, I. (2018): Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und Tariflohn. Verschiedene Typen im Branchenvergleich, in: Arbeit, 28. Jg., Nr. 1, S. 1–18

Kathmann, T. (2017): Zum Wechselverhältnis von Mindestlohn und Tarifpolitik. Handlungsstrategien tarifpolitischer Akteure in der Gebäudereinigung, im Einzelhandel und der Metallbranche. Working Paper der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 045, Düsseldorf

Lesch, H. (2017): Mindestlohn und Tarifgeschehen: Die Sicht der Arbeitgeber in betroffenen Branchen, IW-Report, Nr. 13, <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-mindestlohn-und-tarifgeschehen.html> [15.11.22]

Lesch, H./Schneider, H./Schröder, C. (2021): Anpassungsverfahren beim gesetzlichen Mindestlohn: Argumente gegen eine politische Lohnfindung, in: List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik, 47. Jg., Nr. 2-4, S. 193–217

Mindestlohnkommission (2016): Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung, Berlin

Pusch, T./Seils, E. (2022): Mindestlohn 12 Euro. Auswirkungen in den Kreisen, in: Policy Brief WSI Nr. 72, <https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008420> [15.11.2022]

Schulten T./Specht, J. (2022): Tarifpolitischer Aufbruch im Gastgewerbe? WSI-Analysen zur Tarifpolitik, Nr. 91, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008366/p_ta_analysen_tarifpolitik_91_2022.pdf [15.11.2022]

Specht, F. (2022): Abschied vom Billiglohn, Handelsblatt vom 13.6.2022

Statistisches Bundesamt (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, Sonderauswertung für das BMAS, <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-1-entwicklung-tarifgeschehen-mindestlohn-sonderauswertung.html> [15.11.2022]

Statistisches Bundesamt (2022a): Geschätzte Betroffenheit von der Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro zum Oktober 2022, Schätzung auf Grundlage der Verdiensterhebung April 2021, Unveröffentlichte Sonderauswertung vom 9.2.2022

Statistisches Bundesamt (2022b): Sonderauswertung der Tarifdatenbank des Statistischen Bundesamtes für die Mindestlohnkommission

2 Methodik

Die Hauptzielsetzung dieses Projektberichts besteht darin, die Wechselwirkungen zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und dem Tarifgeschehen in besonders vom Mindestlohn betroffenen Branchen zu untersuchen. Im Mittelpunkt des Erkenntnisinteresses steht dabei die Entwicklung über den Zeitraum 2020 bis 2022 (siehe Kapitel 1). Der vorliegende Projektbericht schließt damit zeitlich an den Forschungsbericht für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) an, in dem die Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes bis Ende 2019 analysiert wurde (Bispinck et al., 2020). Auch hinsichtlich der angewendeten Methoden baut der vorliegende Bericht auf dem vorherigen Forschungsprojekt auf. Im Folgenden sollen in Kapitel 2.1 zunächst die Schwerpunkte des Erkenntnisinteresses hinsichtlich der untersuchten Einflussfaktoren (unabhängige Variablen) und der Dimensionen des Tarifgeschehens (abhängige Variable) dargestellt werden. Kapitel 2.2 erläutert die Fallauswahl und Kapitel 2.3 umreißt, wie im Sinne eines „Mixed Methods“-Ansatzes die quantitative Auswertung von Tarifverträgen und qualitative Gruppeninterviews mit den Akteuren des Tarifgeschehens kombiniert wurden. Das verwendete Analyseraster und der Interviewleitfaden werden in Anhängen dokumentiert.

2.1 Schwerpunkte des Erkenntnisinteresses

2.1.1 Einflussfaktoren

In den Untersuchungszeitraum fallen insgesamt sechs Mindestloohnerhöhungen, von denen fünf durch die Mindestlohnkommission beschlossen wurden.¹ Die jüngste Anpassung auf 12 Euro erfolgte hingegen durch den Gesetzgeber und unterscheidet sich damit nicht nur hinsichtlich ihrer Höhe von 14,8 Prozent, sondern auch bezüglich des Verfahrens von den vorhergehenden Anpassungen. Entsprechend bietet es sich an, bei der Analyse der Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen zwischen der Erhöhung auf 12 Euro und den vorangegangenen Anpassungsschritten zu unterscheiden. Die jüngste Erhöhung trat zwar erst zum 1. Oktober 2022 und damit gegen Ende des Untersuchungszeitraums in Kraft, wurde jedoch schon länger politisch diskutiert und im November 2021 in den Koalitionsvertrag der Ampelregierung aufgenommen (SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, 2021). Der Schritt auf 12 Euro war damit absehbar und es kam bereits im Vorfeld der eigentlichen Erhöhung in einigen Branchen zu Anpassungsreaktionen durch die Tarifparteien (Lesch/Schneider/Schröder, 2021, 14 f.).

Neben den Erhöhungen des Mindestlohns, wird auch der Einfluss der Corona-Pandemie auf das Verhalten der Akteure in den Tarifverhandlungen im zugrundeliegenden Zeitraum untersucht. In einigen Branchen spitzt sich zusätzlich der akute Fach- und Arbeitskräftemangel im Zuge der Wiederaufnahme der Geschäftstätigkeit nach Ende des Lockdowns weiter zu. Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich deshalb schwerpunktmäßig mit vier Einflussfaktoren auf das Tarifgeschehen: (i) Erhöhungen nach Beschluss der Mindestlohnkommission, (ii) Erhöhung des Mindestlohns auf

¹ Hierzu zählen die Anhebungen auf 9,35 Euro (zum 1.1.2020), 9,50 Euro (zum 1.1.2021), 9,60 Euro (zum 1.7.2021), 9,82 Euro (zum 1.1.2022) und 10,45 Euro (zum 1.7.2022).

12 Euro, (iii) Auswirkungen der Corona-Pandemie sowie der (iv) der Fach- und Arbeitskräftemangel. Dieser Ansatz berücksichtigt, dass zu beobachtende Veränderungen häufig nicht monokausal auf eine einzige unabhängige Variable (wie die Anpassung des Mindestlohns) erklärt werden können. Stattdessen werden Entwicklungen von den Akteuren oft im Sinne einer Wechselwirkung auf das Zusammenwirken mehrerer Faktoren zurückgeführt. Neben den vier Punkten, nach denen in den Gruppeninterviews (siehe Kapitel 2.3.2) gezielt gefragt wurde, konnten auch die Befragten weitere relevante Aspekte einbringen. Hierzu zählten beispielsweise aktuelle Entwicklungen, wie gestiegene Energiekosten und Inflationsraten.

2.1.2 Dimensionen des Tarifgeschehens

Wie sich die oben benannten Einflussfaktoren auf das Tarifgeschehen seit 2020 ausgewirkt haben, wird in der vorliegenden Studie anhand von sieben Dimensionen des Tarifgeschehens untersucht (s.a. Bispinck et al. 2019, 38f.). Um die Darstellung in den nachfolgenden Branchenkapiteln übersichtlicher zu gestalten, werden verwandte Dimensionen dabei ggf. unter einer Oberüberschrift zusammengefasst. Damit ergibt sich hinsichtlich der abhängigen Variable die folgende Analysestruktur:

Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft

1. Veränderung der Bereitschaft bei Arbeitgeberverbänden, Betrieben und Gewerkschaften, Tarifverträge abzuschließen
2. Veränderung der Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (auch Mitgliedschaften ohne Tarifbindung)

Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse

3. Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategien
4. Auswirkungen auf die Höhe von Tarifabschlüssen

Tariflohnstruktur

5. Veränderung der tariflichen Lohnstruktur
6. Kompensation des Mindestlohns durch andere Tarifinhalte

Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit

7. Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen.

In den nachfolgenden Fallstudien wird zunächst erörtert, ob es im Untersuchungszeitraum hinsichtlich der oben genannten Dimensionen zu einer Veränderung gekommen ist, also ob sich zum Beispiel die Höhe der Tarifabschlüsse verändert hat oder es zu einer Stauchung der Lohnstruktur gekommen ist. Wenn solch ein positiver Befund vorliegt, wird in den Fallstudien erörtert, inwiefern sich die zu beobachtende Veränderung auf die vier unter 2.1.1. angeführten Einflussfaktoren zurückführen lässt. Daraus lässt sich im Sinne eines Fazits ableiten, ob ein Einfluss des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen erkennbar ist. Die Ergebnisse werden in den einzelnen Fallstudien mit Hilfe

eines einheitlichen Analyserasters schematisch dargestellt (Anhang 1). Anschließend bieten die Branchenkapitel einen Ausblick der befragten Expertinnen und Experten bezüglich der künftigen Herausforderungen und Entwicklungen in der Branche mit besonderem Augenmerk auf das Verhältnis von Mindestlohn- und Tariflohnentwicklung.

2.2 Fallauswahl

Laut Berechnungen des WSI auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) erhielten im Jahr 2019 fast 7,9 Millionen Beschäftigte in ihrem Hauptjob einen Stundenlohn von weniger als 12 Euro (Pusch, 2021, 14). Der Anteil von Beschäftigten mit Löhnen unter dem heutigen Mindestlohn unterscheidet sich jedoch stark nach Branchen. So erhielten in der Gebäudebetreuung (68,7 Prozent) und der Gastronomie (63,3 Prozent) jeweils etwa zwei Drittel der Beschäftigten Löhne unter diesem Schwellenwert, während der Anteil in anderen Wirtschaftszweigen wie den Finanzdienstleistungen (2,7 Prozent) verschwindend gering war (ebd.). Auch eine Analyse von Individualdaten zeigt, dass Beschäftigte aus einzelnen Berufen – zuvorderst aus den Bereichen Gastronomie, Einzelhandel und personennahen Dienstleistungen – vor der jüngsten Anhebung des Mindestlohns ein deutlich erhöhtes Risiko hatten, zu Löhnen unterhalb von 12 Euro zu arbeiten (Lübker, 2021, 22). Der Mindestlohn beeinflusst die Lohnsetzung deshalb je nach Branche in unterschiedlichem Ausmaß.

Zu ergänzen ist allerdings, dass sich auch innerhalb der Branchen Unterschiede bezüglich der Betroffenheit durch den Mindestlohn ergeben können, die mit dem Ausmaß der Tarifbindung der Arbeitgeber zusammenhängen. Zwar enthalten auch bestehende Tarifverträge Entgeltgruppen, in denen die vertraglich festgelegten Arbeitsentgelte unter 12 Euro pro Stunde liegen (siehe die Fallstudien in diesem Forschungsbericht sowie Pusch/Schulten, 2019, 337; Statistisches Bundesamt, 2022). Insgesamt arbeitete in tarifgebundenen Unternehmen aber ein geringerer Anteil der Beschäftigten im Hauptjob zu Löhnen unterhalb dieser Schwelle als in nicht tarifgebundenen. Schreibt man die Löhne aus der 2019er Welle des SOEP auf das Niveau des Jahres 2021 fort, so waren 9,5 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben betroffen – verglichen mit 29,9 Prozent in nicht tarifgebundenen Betrieben (Pusch, 2021, 18). Auch die Analyse von Individualdaten zeigt, dass eine Tarifbindung des Arbeitgebers das Risiko für eine Beschäftigung zu Löhnen unterhalb von 12 Euro deutlich senkt (Lübker, 2021, 10). Dieser Aspekt kann im Rahmen dieses Forschungsberichts, der sich auf den Zusammenhang zwischen Mindestlohn und Tarifgeschehen konzentriert, allerdings nicht weiter untersucht werden.

Aufgrund der Konzentration von abhängig Beschäftigten mit geringen Löhnen auf bestimmte Branchen wurde für die vorliegende Studie eine gezielte Fallauswahl (purposeful sampling) getroffen. Dieses Vorgehen deckt sich mit der Intention des Projektes, die Zusammenhänge zwischen dem Tarifgeschehen und dem gesetzlichen Mindestlohn in besonders vom Mindestlohn betroffenen Branchen zu untersuchen. Die gezielte Fallauswahl ist in der qualitativen Sozialwissenschaft und in angrenzenden Disziplinen ein verbreiteter Ansatz, um besonders aussagekräftige Fälle zu erhalten (siehe z. B. Suri, 2011; Palinkas et al., 2015). Der Ansatz steht im Gegensatz zu der in den quantitativ ausgerichteten Sozialwissenschaften üblichen Zufallsauswahl (ran-

dom sampling). Das letztgenannte Verfahren zielt darauf ab, die Grundgesamtheit repräsentativ abzubilden, um so von den in der Stichprobe beobachteten Zusammenhängen direkte Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit zu ziehen.

Ein Vorteil, die „most likely cases“ auszuwählen, besteht darin, dass auch diese in bestimmten Fällen Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit erlauben. Nach Flyvbjerg (2006, 230) sind hier logische Schlussfolgerungen nach dem Muster „wenn es auf diesen Fall nicht zutrifft, trifft es auf keinen Fall zu“ möglich (eigene Übersetzung). Das heißt, wenn die Anpassung des Mindestlohns in den Niedriglohnbranchen keine Auswirkung auf das Tarifgeschehen hatte, lässt sich argumentieren, dass diese auch in den (nicht untersuchten) Branchen mit einem höheren Lohnniveau nicht zu erwarten sind. Dies wird im Analyseraster in der Spalte „Fazit: Einfluss des gesetzlichen Mindestlohns erkennbar?“ durch den Befund „nein“ abgedeckt und bedeutet, dass der hypothetisch mögliche Einfluss ausblieb. Für Positivbefunde trifft diese Logik allerdings nicht zu. Falls sich eine Veränderung in den am meisten vom Mindestlohn betroffenen Branchen abzeichnet, bedeutet das im Umkehrschluss nicht, dass sich die Befunde auch auf die nicht untersuchten Branchen übertragen lassen.

Für die vorliegende Studie wurde die Aufnahme einer Tarifbranche in die Stichprobe von zwei Kriterien geleitet: (i) der zu erwartende Informationsgewinn, operationalisiert durch eine besondere Betroffenheit der Branche durch den Mindestlohn; und (ii) die Bedeutung der Branche für das Tarifgeschehen insgesamt, approximiert durch die Zahl der unter die jeweiligen Tarifverträge fallenden Beschäftigten. Die Branchenauswahl wurde dadurch erschwert, dass die vorliegenden Analysen zur Mindestlohnbetroffenheit im Regelfall die Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008 oder eine ähnliche Branchengliederung verwenden, die nicht mit den historisch gewachsenen Tarifbranchen übereinstimmt. Trotzdem können die vorliegenden Studien zur Mindestlohnbetroffenheit nach Wirtschaftszweigen Orientierung bieten. So kommen Bossler et al. (2022, 36) auf Basis des IAB-Betriebspanels und der Verdienststrukturerhebung (VSE) zu dem Ergebnis, dass insbesondere fünf Wirtschaftszweige von der Einführung des Mindestlohns betroffen waren: das Gastgewerbe, Nahrungs- und Genussmittel, die sonstigen Dienstleistungen, der Einzelhandel sowie der Bereich Land- und Forstwirtschaft. In einer Auswertung zum Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit Stundenlöhnen, die im Jahr 2021 unterhalb von 12 Euro lagen, kommen Börschlein et al. (2022, 5) zu dem Befund, dass das Gastgewerbe, die Land- und Forstwirtschaft sowie die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen in besonderem Maße betroffen sind. Der Einzelhandel wird in dieser Studie nicht gesondert ausgewiesen. Dullien et al. (2022, 5) berichten, dass die Lohnsteigerungen durch die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro im Gastgewerbe, den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, dem Handel und der Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln sowie den sonstigen Dienstleistungen besonders hoch ausfallen.

Ausgehend von der Mindestlohnbetroffenheit werden in diesem Forschungsbericht elf Tarifbranchen untersucht (Tabelle 2-1). Für den Bereich Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (Abschnitt A der WZ08) ist dies die Landwirtschaft, für die Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln (Abteilung 10) das Schlachten und die Fleischverarbeitung (Fleischwirtschaft) sowie das Bäckerhandwerk und für den Einzelhandel (Abteilung 47) der Einzelhandel selbst sowie die getrennt tarifierte Floristik. Für das Gastge-

werbe (Abschnitt I) werden ebenfalls zwei Tarifbranchen berücksichtigt (das Gastgewerbe sowie die Systemgastronomie), während für die Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (Abschnitt N) sowohl das Gebäudereinigerhandwerk als auch die Privaten Wach- und Sicherheitsdienste ausgewählt wurden. Das Friseurhandwerk zählt in der WZ08 hingegen zur Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (Abschnitt S). Ferner berücksichtigt werden die Kinos als traditionelle Niedriglohnbranche (Teil des Abschnitts J, Information und Kommunikation). Nicht untersucht wurden die Post-, Kurier- und Expressdienste. Diese gehören zum Bereich Verkehr und Lagererei (Abschnitt H), der in den oben zitierten Untersuchungen zur Mindestlohn Betroffenheit auf einem der nachfolgenden Plätze rangiert. Abgesehen von der Deutschen Post AG (die nicht vom Mindestlohn tangiert ist) fehlt es hier an funktionierenden Tarifstrukturen, sodass dieser keine Bedeutung für das Tarifgeschehen haben (siehe Kriterium ii oben).

Tabelle 2-1: Branchenauswahl

Tarifbranche	Beschäftigte*	Auswahl eines räumlichen Geltungsbereichs		
		Bundesweit	Ost	West
1. Landwirtschaft	228.900		x	x
2. Schlachten und Fleischverarbeitung	151.500	x		
3. Bäckerhandwerk	240.800**		x	x
4. Einzelhandel	3.264.000		x	x
5. Gastgewerbe	1.900.000		x	x
6. Systemgastronomie	120.000	x		
7. Gebäudereinigerhandwerk	685.600	x		
8. Private Wach- und Sicherheitsdienste	229.000		x	x
9. Friseurhandwerk	231.700		(x)	x
10. Floristik	29.900		x	x
11. Kinos (CinemaxX)	6.700 (1.300)	x		

* Siehe die Steckbriefe in den einzelnen Branchenkapitel zu den Quellen und teilweise abweichenden statistischen Definitionen; gerundete Angaben.

** Erwerbstätige inklusive Selbstständige und mithelfende Familienangehörige.

Quelle: eigene Darstellung

Daraus resultiert die in Tabelle 2-1 dargestellte Auswahl von elf Niedriglohnbranchen, welche für das deutsche Tarifgeschehen hinreichend relevant sind. In vier der elf ausgewählten Tarifbranchen werden Tarifverträge auf Bundesebene verhandelt. Dies trifft für den Wirtschaftszweig Schlachten und Fleischverarbeitung (Fleischwirtschaft), die Systemgastronomie, das Gebäudereiniger-Handwerk und die Haustarifverträge der Kinokette CinemaxX zu. Die Tarifentwicklung bei CinemaxX steht in der Auswertung stellvertretend für die Kinobranche und die Mitgliedsunternehmen des Hauptverband-

des deutscher Filmtheater. In den anderen sieben Branchen finden Tarifverhandlungen auf regionaler Ebene statt. Da die Mindestloohnerhöhung regional unterschiedlich stark in die Lohnstrukturen und das Tarifgeschehen eingreift, werden jeweils eine Tarifregion aus Ost- und Westdeutschland analysiert. Dazu wurden für den Westen das Bundesland Nordrhein-Westfalen und für den Osten die Region Berlin-Brandenburg ausgewählt. Für die Tarifregion Berlin-Brandenburg bestehen zum Teil unterschiedliche Entgelttabellen. Trotzdem wird in den hier untersuchten Branchen für beide Regionen gemeinsam verhandelt. Die beiden Regionen sind zwar nicht repräsentativ für das Tarifgeschehen im Westen und Osten. Die Auswahl der Tarifregionen Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg bietet sich aber an, da in diesen Tarifregionen in fast allen untersuchten Branchen in der Vergangenheit regelmäßig Tarifverträge abgeschlossen wurden. Eine Ausnahme bildet das Friseurhandwerk. Dort bestehen im Osten aktuell keine Tarifstrukturen, weshalb sich die Auswertung auf Nordrhein-Westfalen beschränkt. Insgesamt wurden damit über alle elf Branchen hinweg 16 Branchentarifverträge und ein Haustarifvertrag ausgewertet.

2.3 „Mixed Methods“-Ansatz

Um robuste Ergebnisse zu erzielen, wurden für die vorliegende Studie im Rahmen eines „Mixed Methods“-Design quantitative und qualitative Forschungsansätze miteinander kombiniert (siehe auch Johnson/Onwuegbuzie, 2004; Collins/Onwuegbuzie, 2007). Die Analyse stützt sich auf zwei Hauptbestandteile: Für die untersuchten Branchen wurden zunächst die Tarifverträge quantitativ ausgewertet. Dies erlaubt es unter anderem, Veränderungen der tariflichen Lohnstruktur nachzuweisen und den Abstand zwischen Mindestlohn und den tariflichen Entgeltgruppen im Zeitverlauf zu analysieren (Abschnitt 2.2). Diese wurde durch einen qualitativen Ansatz in Form einer Befragung von Expertinnen und Experten im Rahmen von Gruppeninterviews ergänzt. Hiermit lassen sich schwer zu quantifizierende Aspekte wie der Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategien erheben. Zudem können so auch die Einschätzungen der handelnden Akteure hinsichtlich der Kausalbeziehungen zwischen Mindestlohn und Tarifgeschehen herangezogen werden (Abschnitt 2.3).

2.3.1 Quantitative Auswertung von Tarifverträgen

Die quantitative Analyse der vorliegenden Studie stützt sich im Wesentlichen auf die Tarifdatenbank des WSI-Tarifarchivs. Dieses fungiert seit den 1950er Jahren als die zentrale Sammel- und Dokumentationsstelle für Tarifverträge der DGB-Gewerkschaften. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des WSI-Tarifarchivs werten jährlich mehrere tausend Branchentarifverträge sowie ausgewählte Unternehmenstarifverträge aus. Auf dieser Grundlage werden eigene Tarifstatistiken erstellt. Die entsprechenden Datensätze sowie weitere regelmäßige Auswertungen tarifvertraglicher Regelungen sind unter www.tarifarchiv.de frei verfügbar. In der Tarifdatenbank finden sich unter anderem Daten über Entgelte, Lohnstrukturen, Arbeitszeiten und Laufzeiten.

Die im Rahmen dieser Studie dargestellten Tariflohn- und Lohnstrukturdaten zur Entwicklung von Lohnhöhe und Lohnstruktur basieren auf einer eigenständigen Auswertung. Basis bilden die im Anhang dieses Berichts dokumentierten Tarifübersichten. Diese Tarifübersichten wurden durch das WSI-Tarifarchiv bereitgestellt. Aufgrund neuer Tarifabschlüsse

(zum Beispiel im Bäckerhandwerk Nordrhein-Westfalen oder in der Landwirtschaft Nordrhein-Westfalen), die noch nicht durch das WSI-Tarifarchiv tabellarisch zur Verfügung gestellt werden konnten, stützen sich die vorliegenden Auswertungen ergänzend auf Originaltabellen der Tarifvertragsparteien. Für jede Branche wurden analog zu den Gruppeninterviews (Abschnitt 2.3) jeweils die Tarifverträge ausgewählt, die von ihrer räumlichen Geltung her in Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg Anwendung finden. Bei Branchen mit bundesweiten Tarifstrukturen wurde der bundesweite Tarifvertrag herangezogen. Die Kinobranche, in der aktuell kein Flächentarifvertrag verhandelt wird, wird durch den Haustarifvertrag der Kette CinemaxX berücksichtigt.

Im Mittelpunkt der Analyse stehen die Entwicklung der einzelnen Entgeltgruppen, ihre Relationen zueinander (Entgeltstruktur oder Tarifgitter) und ihr Abstand zum Mindestlohn. Zur anschaulichen Darstellung in den Branchenkapiteln wurden zwei Indikatoren für die Entgeltspreizung gebildet: Der erste setzt die obere Entgeltgruppe ins Verhältnis zur mittleren Gruppe, der zweite setzt die untere Entgeltgruppe ins Verhältnis zur mittleren Gruppe. Analog zu den bekannten Dezilverhältnissen D9/D5 und D5/D1 für die Lohnverteilung (z. B. Braconier/Ruiz-Valenzuela, 2014) lässt sich so differenzieren, ob es in der oberen oder unteren Hälfte des Tarifgitters zu einer Lohnstauchung bzw. -spreizung gekommen ist. Ergänzend stellen einzelne Kapitel Daten zur Laufzeit der Tarifverträge oder zu den Erhöhungsraten dar.

Schwerpunkt der Untersuchung sind zwar die Jahre 2020 bis 2022. Um die Entwicklung in diesem Zeitraum einordnen zu können, wurde die quantitative Analyse um Daten aus den Jahren seit 2015 als Referenzzeitraum erweitert. Da die Laufzeit einiger bereits abgeschlossener Tarifverträge über das Jahr 2022 hinausgeht (und auch der gesetzliche Mindestlohn voraussichtlich erst wieder zum 1. Januar 2024 angepasst wird), lassen sich einige Abbildungen auch in die Zukunft fortschreiben. So können bereits vereinbarte, aber noch nicht in Kraft getretene Tarifierhöhungen berücksichtigt werden, um etwa die Wechselwirkung zwischen Mindestlohn und Tariflöhnen sowie etwaige Stauchungen der Entgeltstruktur besser abbilden zu können.

Die Analyse der Tarifverträge wird im Rahmen der einzelnen Branchenkapitel durch wirtschaftliche Indikatoren ergänzt, die in kurzen „Steckbriefen“ dargestellt werden. Hierzu wurden – so weit wie möglich – Statistiken des Statistischen Bundesamtes und der Bundesagentur für Arbeit verwendet. Da diese nicht für alle Branchen gleichermaßen zur Verfügung standen, wurden ergänzend Verbandsstatistiken herangezogen.

2.3.2 Qualitative Gruppeninterviews

Zur Strukturierung der Gruppeninterviews wurde in Absprache mit der Geschäfts- und Informationsstelle der Mindestlohnkommission ein einheitlicher Leitfaden (siehe Anhang 2) entwickelt. Inhaltlich baut dieser auf den in Abschnitt 2.1.2. beschriebenen Dimensionen des Tarifgeschehens auf. Für jede Dimension wurde den befragten Expertinnen und Experten zunächst eine offene Einstiegsfrage gestellt. Wenn nach der Beantwortung der Eingangsfrage aus Sicht des moderierenden Forscherduos noch Punkte offen waren, wurden diese anhand ebenfalls im Vorfeld ausgearbeiteter Detailfragen weiter vertieft. Bei der Ausarbeitung des Fragebogens wurden die Erfahrungen berücksichtigt, die im Rahmen des Gutachtens im Auftrag des BMAS (Bispinck et al., 2020, 38 f.) und einer Studie des IW gesammelt wurden (Lesch, 2017).

Besonders zielführend sind im Rahmen eines partizipativen Forschungsdesigns Interviews, die in einem sogenannten „safe space“ stattfinden. Ein „safe space“ bezeichnet keine konfliktbefreite Diskussion, sondern einen Gesprächsrahmen, in welchem verschiedene Positionen konstruktiv gegenübergestellt werden können. Den Befragten muss dabei vermittelt werden, dass auch negative Äußerungen und Meinungsverschiedenheiten im Nachhinein nicht gegen sie verwendet werden (Bergold/Thomas, 2012). In einigen Branchen war es deshalb für den offenen Diskurs von Vorteil, dass die Vertreterinnen und Vertreter aus den vergangenen Tarifrunden miteinander vertraut waren. Im Bäckerhandwerk musste ein Gruppeninterview nach hinten verschoben werden, um nicht mit den laufenden Tarifverhandlungen zu kollidieren und so den „safe space“ für die Interviews garantieren zu können. In der Floristik wurden für die ostdeutschen Bundesländer Einzelgespräche geführt, weil sich die Tarifparteien dort zuletzt auf keinen neuen Tarifvertrag einigen konnten.

Tabelle 2-2: Gruppeninterviews bundesweit

Branche	Verband	Gewerkschaft	Anzahl der Interviewten	Datum und Ort
Schlachten und Fleischverarbeitung	Verband der Ernährungswirtschaft e.V.	NGG	2	13.9.2022 Online
Gebäudereinigerhandwerk	Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks	IG BAU	2	25.10.2022 Online
Kinos/CinemaxX	-	ver.di	1	17.11.2022 Online
Systemgastronomie	Bundesverband Systemgastronomie	NGG	2	17.10.2022 Online

Quelle: eigene Darstellung

Im Regelfall wurden bei den leitfadengestützten Gruppeninterviews jeweils die Verhandlungsführerin bzw. der Verhandlungsführer der Gewerkschaft und des Arbeitgeberverbands befragt. Ausnahmen waren hierbei die Gruppeninterviews für Einzelhandel Nordrhein-Westfalen und die Wach- und Sicherheitsdienste Berlin-Brandenburg, an denen auf eigenen Wunsch jeweils ein weiterer Gewerkschaftsvertreter teilgenommen hat. Für die Fallstudie zu Cinemaxx konnte die Arbeitgeberseite ihre Teilnahme aus Zeitgründen nicht ermöglichen, sodass hier ein Einzelinterview mit der Gewerkschaftsseite geführt wurde. Das Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalen stellt eine weitere Ausnahme dar. Da dort kein gemeinsamer Termin gefunden werden konnte, mussten Arbeitgeber und Gewerkschaft einzeln befragt werden. Es wurden ausschließlich Personen ausgewählt, die einen guten Überblick über die bundesweite Situation in ihrer Branche und das entsprechende Tarifgebiet haben. Um die Teilnahme für alle Beteiligten so zeit- und kosteneffizient wie möglich zu gestalten, wurden die meisten Interviews online abgehalten (siehe Tabellen 2-2 bis 2-4). Nur die Interviews für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen und für die Wach- und Sicherheitsdienste Nordrhein-Westfalen fanden in Absprachen mit den teilnehmenden Expertinnen und Experten jeweils in Präsenz in Düsseldorf statt.

Tabelle 2-3: Gruppeninterviews Nordrhein-Westfalen

Branche	Verband	Gewerkschaft	Anzahl der Interviewten	Datum und Ort
Bäckerhandwerk	Verband des Rheinischen Bäckerhandwerks Bäckerinnungs-Verband Westfalen-Lippe	NGG NRW	3	3.1.2023 Online
Einzelhandel	Handelsverband NRW	ver.di NRW	3	28.9.2022 Düsseldorf
Floristik	Fachverband Deutscher Floristen Nord	IG BAU	2	19.09.2022 Online
Friseurhandwerk	Friseur- und Kosmetikverband NRW	ver.di NRW	3 (getrennt befragt)	Arbeitgeber: 29.11.2022 Online Gewerkschaft: 5.12.2022 Online
Gastgewerbe	Dehoga NRW	NGG NRW	2	27.10.2022 Online
Landwirtschaft	Land- und forstwirtschaftliche Arbeitgebervereinigung des Rheinischen Landwirtschaftsverbandes e.V.	IG BAU	2	19.10.2022 Online
Wach- und Sicherheitsdienste	BDSW NRW	ver.di NRW	2	21.11.2022 Düsseldorf

Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 2-4: Gruppeninterviews Berlin-Brandenburg

Branche	Verband	Gewerkschaft	Anzahl der Interviewten	Datum und Ort
Bäckerhandwerk	Bäcker- und Konditorenlandesverband Berlin und Brandenburg e.V.	NGG Berlin-Brandenburg	2	14.11.2022 Online
Einzelhandel	Handelsverband Berlin-Brandenburg	ver.di Berlin-Brandenburg	2	21.11.2022 Online
Floristik	Fachverband Deutscher Floristen Landesverband Sachsen e.V.	IG BAU	2 (getrennt befragt)	Arbeitgeber: 11.11.2022 Online Gewerkschaft: 17.11.2022 Online
Gastgewerbe	Dehoga Berlin	NGG Berlin-Brandenburg	2	11.10.2022 Online
Landwirtschaft	Land- und Forstwirtschaftlicher Arbeitgeberverband Berlin-Brandenburg e.V.	IG BAU	2	14.10.2022 Online
Wach- und Sicherheitsdienste	BDSW Berlin-Brandenburg	ver.di Berlin-Brandenburg	3	2.11.2022 Online

Quelle: eigene Darstellung

Die Gespräche lieferten Hintergrundinformationen, detaillierte Einsichten in die Argumentation beider Seiten sowie die persönlichen Einschätzungen der Kausalbeziehungen zwischen Mindestlohn und Tarifgeschehen. Dabei wurde deutlich, in welchen Aspekten sich die subjektiven Wahrnehmungen der Gewerkschaften und Arbeitgeber decken bzw. unterscheiden, wodurch ein differenzierter Einblick in die jeweiligen Tarifbeziehungen der Branche geboten wird. Die Interviews wurden aufgezeichnet und anschließend durch ein externes Schreibbüro transkribiert. Um diese für die Branchenkapitel zu strukturieren, wurden die Gesprächsinhalte den Überpunkten zugeordnet und durch „desk research“ um zusätzliche Informationen ergänzt. Im Nachgang des Interviews standen die Befragten für Rückfragen zur Verfügung, um eventuelle Lücken zu schließen.

Anders als im BMAS-Gutachten von 2020 (Bispinck et al., 2020) wurden den Gruppeninterviews keine individuellen Telefoninterviews vorgeschaltet. Letztere dienten primär der Erstellung von Branchenübersichten. Obwohl sich viele der ausgewählten Branchen in den letzten zwei Jahren mit neuen Herausforderungen konfrontiert sahen, haben sich die institutionellen tarifpolitischen Strukturen nicht grundlegend geändert. Die tarifpolitischen Strukturen der Branche wurden deshalb aus den neu abgeschlossenen Tarifverträgen, der vorhandenen Literatur und Aussagen im Rahmen der Gruppeninterviews abgeleitet. Weitere Informationen zum Verlauf der Tarifverhandlungen und der aktuellen Entwicklungen in den Branchen wurden aus Geschäftsberichten, Pressemitteilungen Flugblättern und anderen Dokumenten ersichtlich.

2.4 Literatur

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2022): Leistungsbeschreibung „Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen“. BAuA-öA-554430-Bek. Berlin: Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn/BAuA

Bergold, J./Thomas, S. (2012): Participatory research methods: a methodological approach in motion, in: *Historical Social Research*, 37. Jg., Nr. 4, S. 191–222

Bispinck, R./Dribbusch, H./Kestermann, C./Lesch, H./Lübker, M./Schneider, H./Schröder, C./Schulten, T./Vogel, S. (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, BMAS Forschungsbericht Nr. 562, Berlin https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-entwicklung-tarifgeschehen-vor-und-nach-einfuehrung-mindestlohn.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [15.11.2022]

Börschlein, E.-B./Bossler, M./Gürtzgen, N./Teichert, C. (2022): Mindestlohn im Oktober 2022: 12 Euro Mindestlohn betreffen mehr als jeden fünften Job, in: IAB-Kurzbericht 12/2022, <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-12.pdf> [23.12.2022]

Bossler, M./ Gürtzgen, N./Börschlein, E.-B./ Wiemann, J. S. (2022): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen, IAB-Forschungsbericht Nr. 9/2022, Nürnberg

- Braconier, H./Ruiz-Valenzuela, J. (2014): Gross earning inequalities in OECD countries and major non-member economies: determinants and future scenarios, OECD Economics Department Working Paper No. 1139, Paris: OECD
- Collins, K. M.T./Onwuegbuzie, A. J. (2007): A typology of mixed methods sampling designs in social science research, in: *Qualitative Report*, 12. Jg., Nr. 2, S. 281–316
- Dullien, S./Herzog-Stein, A./Lübker, M./Pusch, T./Theobald, T. (2022): Mindestlohn-erhöhung auf 12 Euro beeinflusst Inflation kaum, *IMK Policy Brief* Nr. 116, Düsseldorf
- Flyvbjerg, B. (2006): Five misunderstandings about case-study research, in: *Qualitative Inquiry*, 12. Jg., Nr. 2, S. 219–245
- Johnson, R. B./Onwuegbuzie, A. J. (2004): Mixed methods research: A research paradigm whose time has come, in: *Educational Researcher*, 33. Jg. Nr. 7, S. 14–26
- Lesch, H. (2017): Mindestlohn und Tarifgeschehen: Die Sicht der Arbeitgeber in betroffenen Branchen, *IW-Report*, Nr. 13, <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-mindestlohn-und-tarifgeschehen.html> [12.12.22]
- Lesch, H./Schneider, H./Schröder, C. (2021): Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns. Argumente gegen eine politische Lohnfindung, Gutachten im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft GmbH (INSM), Köln
- Lübker, M. (2021): Wer profitiert von 12 Euro Mindestlohn? Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. *WSI Policy Brief*, Nr. 59, Düsseldorf
- Mindestlohnkommission (2020): Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG, https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2020.pdf?__blob=publicationFile&v=5 [15.11.2022]
- Palinkas, L. A./Horwitz, S. M./Green, C. A./Wisdom, J. P./Duan, N./Hoagwood, K. (2015): Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research, in: *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42. Jg., Nr. 5, S. 533–544
- Pusch, T. (2021): 12 Euro Mindestlohn. Deutliche Lohnsteigerungen vor allem bei nicht tarifgebundenen Beschäftigten, *WSI Policy Brief*, Nr. 10, Düsseldorf
- Pusch, T./Schulten, T. (2019): Mindestlohn von 12 Euro: Auswirkungen und Perspektiven, in: *Wirtschaftsdienst*, 99. Jg., Nr. 5, S. 335–339
- SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP (2021): Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP, Berlin
- Suri, H. (2011): Purposeful sampling in qualitative research synthesis, in: *Qualitative Research Journal*, 11. Jg. Nr. 2, S. 63–75
-

Statistisches Bundesamt (2022): Sonderauswertung der Tarifdatenbank des Statistischen Bundesamtes für die Mindestlohnkommission

Anhang 1: Analyseraster für die Fallstudien

Veränderungen im Tarifgeschehen [Tarifbranche], 2020-2022

Aspekt des Tarifgeschehens	Befund: Veränderungen im Zeitraum 2020 bis 2022 gegenüber den Vorjahren	Einflussfaktoren, die Veränderung erklären				Fazit: Ein- fluss des gesetzli- chen Min- destlohns erkennbar?
		Erhöhungen nach MLK-Beschluss	Erhöhung auf 12 €	Corona-Pandemie	Arbeitskräfte- mangel	
1 Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen						
Arbeitgeber						
Gewerkschaften						
2 Mitgliedschaft / Organisationsgrad						
Arbeitgeber						
Gewerkschaften						
Originäre Reichweite des Tarifvertrags						
3 Verhandlungsstrategien beeinflusst						
Arbeitgeber						
Gewerkschaften						
4 Höhe der Tarifabschlüsse						
5 Tarifliche Lohnstruktur						
6 Kompensation des Mindest- lohns durch andere Tarifynhalte						
7 Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und AVE						

Quelle: eigene Ausarbeitung

Anhang 2: Leitfaden Gruppeninterviews



Entwurf Leitfaden Gruppeninterviews „Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen“

Vorab:

- Vorstellungsrunde
- Ablauf und Dauer der Workshops

Referenzrahmen definieren: „Wir haben ein paar Fragen zum Verhältnis von Mindestlohn und Tarifgeschehen vorbereitet, mit denen wir unser heutiges Gespräch strukturieren wollen. Wir stellen diese Fragen in ähnlicher Form in allen Gruppeninterviews, die wir in insgesamt elf Tarifbranchen führen – und zwar sowohl in West- als auch in Ostdeutschland.“

Heute geht es um Ihre konkreten Erfahrungen, die Sie in Ihrer Tarifbranche und Ihrem Tarifgebiet gemacht haben. Uns ist bewusst, dass einige unserer Fragen für Ihre Tarifbranche evtl. wenig Relevanz haben. Wir stellen diese Fragen trotzdem, weil auch eine Antwort wie „Das hat bei uns keine Rolle gespielt“ weiterbringt. Ganz am Ende des Gesprächs werden wir Sie fragen, ob wir einen Aspekt vergessen haben, der für Ihre Branche wichtig ist.

Wie Sie vielleicht wissen, haben wir uns in einer früheren Studie im Jahr 2019 schon einmal mit dem Verhältnis zwischen Mindestlohn und Tarifgeschehen beschäftigt. Heute soll es um die Entwicklungen seit 2020 gehen, insbesondere um die Auswirkungen der aktuellen Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro. Neben dem Mindestlohn haben uns in dieser Zeit natürlich noch andere Themen beschäftigt, vor allem die Corona-Pandemie und in vielen Branchen der Arbeitskräftemangel nach dem Lock-Down. Auch dies können Sie gerne ansprechen.

Struktur des Leitfadens: Zu jedem Thema zunächst eine möglichst offene Frage stellen, die Antworten in alle Richtungen zulässt. Anschließend einzelne Aspekte kurz und gezielt abprüfen, um auch Negativbefunde festzuhalten (d. h. Auswirkungen, die es nicht gab).

1. Veränderung der Bereitschaft bei Arbeitgeberverbänden, Betrieben und Gewerkschaften, Tarifverträge abzuschließen

Offene Eingangsfrage: Hat sich die Bereitschaft zum Abschluss von Tarifverträgen seit 2020 verändert?

- 1.1 Wenn ja, hat hierbei der Mindestlohn eine Rolle gespielt? Denken Sie dabei nicht nur an die Höhe des Mindestlohns, sondern auch an die Häufigkeit der Anpassungen seit 2020.
- 1.2 Wie haben andere Faktoren, etwa der Ausbruch der Corona-Pandemie, die Bereitschaft zur Führung von Tarifverhandlungen beeinflusst?

1.3 Wirkt sich die Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro ab Oktober 2022 auf die Bereitschaft der Tarifparteien aus, Tarifverhandlungen zu führen?

2. Veränderung der Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (auch Mitgliedschaften ohne Tarifbindung)

Offene Eingangsfrage:

- a) Wie schätzen Sie die Bedeutung und Reichweite des Tarifvertrags in Ihrer Branche ein?
- b) Wenn Sie an Ihre eigene Organisation denken, wie haben sich die Mitgliederzahlen bzw. der Organisationsgrad seit 2020 verändert?

2.1 *Gewerkschaften*: Wie hat sich die Zahl der Gewerkschaftsbeitritte oder -austritte seit 2020 entwickelt. Welche Faktoren waren hierfür entscheidend? Hatte der Mindestlohn hierbei einen Einfluss?

2.2 *Gewerkschaften*: Welche Rolle spielt der Mindestlohn bei der Mitgliederwerbung? Wird dieser bei Ihrer Zielgruppe als Erfolg der Gewerkschaften wahrgenommen, oder erscheinen Gewerkschaften durch den Mindestlohn als überflüssig?

2.3 *Arbeitgeber*: Wie hat sich seit 2020 in Ihrem Arbeitgeberverband die Zahl der Bei- und Austritte entwickelt? Welche Faktoren waren hierfür entscheidend? Hatte der Mindestlohn hierbei einen Einfluss?

2.4 *Arbeitgeber*: Hat sich der Mindestlohn auf die Vor- und Nachteile einer Mitgliedschaft mit Tarifbindung ausgewirkt (z. B. weniger Druck durch Außenseiterkonkurrenz)?

2.5 *Arbeitgeber*: Wie entwickelt sich die Mitgliedschaft mit / ohne Tarifbindung? Hat der Mindestlohn für den beobachteten Statuswechsel von der einen in die andere Form der Mitgliedschaft eine Rolle gespielt?

2.6 Zeichnen sich durch die Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro zum 1. Oktober 2022 Veränderungen in Bezug auf die Mitgliederwerbung in Ihren Organisationen ab?

3. Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategien

Offene Eingangsfrage: Hat sich in Ihrer Branche der Charakter der Tarifverhandlungen in den letzten Jahren verändert? Haben Gewerkschaften oder Arbeitgeber neue Strategien angewendet?

3.1 Wie haben die Anpassungen des Mindestlohns seit dem Beschluss von 2020 und die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro Ihre Tarifverhandlungen beeinflusst?

3.2 Inwieweit ist das Verhandlungsklima durch die Pandemie beeinflusst worden?

3.3 Hat der Mindestlohn die Ausgangsbasis der Tarifpartner bei den Tarifverhandlungen verändert?

3.4 Sind die untersten Lohngruppen zunehmend an den Mindestlohn gekoppelt? (Verhandlungen nur noch für qualifizierte und höher qualifizierte?)

3.5 Hat sich der zeitliche Turnus von Tarifverhandlungen seit 2020 geändert?

Falls ja:

3.5.1 Welche Rolle haben die Erhöhungsschritte beim Mindestlohn und die Corona-Pandemie hierbei gespielt?

3.5.2 Welcher Anpassungsturnus wäre für Sie beim gesetzlichen Mindestlohn optimal?

4. Auswirkungen des Mindestlohns auf die Höhe der Tarifabschlüsse

Offene Eingangsfrage: Wenn Sie die Höhe der Tarifabschlüsse in Ihrer Branche seit 2020 betrachten: Sind diese höher, niedriger oder in etwa gleichhoch ausgefallen, als dies Ihrer Einschätzung nach ohne Mindestlohn der Fall gewesen wäre?

- 4.1 Wie werden die Lohnforderungen der Gewerkschaften durch die Entwicklung des Mindestlohns beeinflusst?
- 4.2 Bestimmen die Mindestlohnanpassungen die Tariflohndynamik?
- 4.3 Hat die Pandemie die Relevanz des Mindestlohns für die Lohnverhandlungen beeinflusst?
- 4.4 Welche Rolle hat die Pandemie bei der Formulierung von Tarifforderungen und bei den Tarifabschlüssen gespielt?
- 4.5 In welchem Maß gab es in Ihrer Branche Vergütungsgruppen, die 2022 noch unterhalb von 12 Euro lagen?
- 4.6 Hat die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro die Höhe der Tarifabschlüsse beeinflusst und wie stark?

5. Veränderung der tariflichen Lohnstruktur

Offene Eingangsfrage: Hat sich die Lohnstruktur des Tarifvertrags seit 2020 durch den Mindestlohn verändert?

- 5.1 Haben sich die Abstände zwischen den einzelnen Lohngruppen aufgrund des Mindestlohns verändert?
- 5.2 Wurden durch die Einführung und Anpassung des Mindestlohns tarifliche Lohngruppen verdrängt oder ganz abgeschafft?
- 5.3 Sind die Betriebe bzw. die Beschäftigten mit den neu gefundenen Lohnstrukturen zufrieden?
- 5.4 Falls sich Abstände verändert haben: Planen Sie, die Abstände zwischen den einzelnen Tariflohngruppen wiederherzustellen?
- 5.5 Wird sich die Anpassung des Mindestlohns auf 12 Euro (Ihrer Meinung nach) auch auf die Entgelte in den höheren Entgeltgruppen auswirken? Bis zu welcher Lohnhöhe sind Auswirkungen zu erwarten?
- 5.6 Wie bewerten sie die Auswirkungen von 12 Euro Mindestlohn auf die Tariflöhne?

6. Kompensation des Mindestlohns durch andere Tarifinhalte

Offene Eingangsfrage: Haben Sie in Ihrer Branche Lohnerhöhungen, die durch den Mindestlohn verursacht wurden, dadurch kompensiert, dass Sie andere Tarifinhalte verändert haben?

- 6.1 Haben die Arbeitgeber im Zuge von mindestlohnbedingten Lohnerhöhungen gefordert, zur Kompensation andere Tarifinhalte anzupassen? Wie haben die Gewerkschaften ggf. darauf reagiert?
-

6.2 Sind derzeit Regelungen zur Kostentlastung in Hinblick auf den 12 Euro Mindestlohn im Gespräch (z. B. Arbeitszeit, Sonderzahlungen oder Zuschläge)?

6.3 Wurden tarifliche Sonderzahlungen in die Monatsvergütungen integriert, um den mindestlohnbedingten Anpassungsbedarf bei den Stundenlöhnen zu dämpfen?

7. Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen

Offene Eingangsfrage: Werden in ihrem Bereich Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt. Wenn ja: Warum? Wenn nein: Warum nicht?

7.1 Hat der Mindestlohn dazu geführt, dass die Beantragung einer Allgemeinverbindlichkeit weniger dringlich geworden ist? Wenn ja, gilt dies für einzelne Löhne oder das ganze Lohnraster?

8. Andere Aspekte zu Mindestlohn und Tarifgeschehen

Frage: Haben wir einen Aspekt zum Verhältnis von Mindestlohn und Tarifgeschehen vergessen, der für Ihre Branche wichtig ist?

9. Ausblick

Frage: Wie sollte zukünftig das Verhältnis von Mindestlohn- und Tariflohnentwicklung in Ihrer Branche gestaltet werden?

3 Landwirtschaft

3.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

Die Landwirtschaft fällt unter die Wirtschaftsabteilung „Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten“ (WZ-08-Klassifikation 01). Detaillierte Daten zur ökonomischen Situation in der Landwirtschaft werden durch das Statistische Bundesamt im Rahmen der so genannten Agrarstrukturerhebung erfasst und zusammengefasst auch vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft veröffentlicht (BMEL, 2021). Die jüngste, aktuell verfügbare Erhebungswelle stammt aus dem Jahr 2020. Laut der Agrarstrukturerhebung 2020 gab es in Deutschland 938.000 erwerbstätige Personen in der Landwirtschaft (Kasten Steckbrief). Bei knapp der Hälfte (46 Prozent) handelte es sich um Betriebsinhaber und Familienarbeitskräfte. Weitere 29 Prozent oder knapp 275.000 waren nicht-ständige Arbeitskräfte. Dies sind Arbeitskräfte mit einem Arbeitsvertrag, der für weniger als 6 Monate abgeschlossen wurde – also Saisonarbeitskräfte, die zumeist als Erntehelfer für einen Zeitraum von maximal drei Monaten in der Landwirtschaft tätig sind. Lediglich knapp ein Viertel der Arbeitskräfte – 229.000 Personen – waren in einem dauerhaften Beschäftigungsverhältnis. Ihr Anteil am in der Landwirtschaft erbrachten Arbeitsvolumen ist indes höher, da die Mehrheit von ihnen (55 Prozent) in Vollzeit arbeitet, während dies bei den Betriebsinhabern und den mit-helfenden Familienangehörigen nur zu gut einem Drittel zutrifft. Die Landwirtschaft weist damit insgesamt eine Beschäftigungsstruktur auf, bei der von vornherein nur etwa die Hälfte der Erwerbstätigen durch Tarifverträge erfasst werden kann.

Im Trend ist die Zahl der Erwerbstätigen rückläufig – im Jahr 1995 wurden in der Landwirtschaft noch 1,4 Millionen Erwerbstätige gezählt, also 50 Prozent mehr als heute. Zwischen 2016 und 2020 ist die Zahl der Erwerbstätigen indes annähernd stabil geblieben, wobei Beschäftigungsrückgänge bei Familienarbeitskräften und Saisonbeschäftigten durch einen deutlichen Anstieg bei den in Teilzeit arbeitenden ständigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kompensiert wurden. Dabei ist ein Konzentrationsprozess zu beobachten. So arbeiteten im Jahr 2020 in Betrieben mit 5 bis 10 Hektar Betriebsfläche weniger als halb so viele Familienarbeitskräfte wie 1999, während bei den größeren Betrieben mit mindestens 50 Hektar Betriebsfläche der Beschäftigungsrückgang nur 14 Prozent betrug. Ähnlich war die Entwicklung bei den vollbeschäftigten familienfremden Mitarbeitern. Die Zahl der Saisonarbeitskräfte halbierte sich in diesem Zeitraum annähernd bei Kleinbetrieben, während sie bei Großbetrieben um mehr als 50 Prozent anstieg. Den Konzentrationsprozess in der Landwirtschaft spiegelt auch die Entwicklung der Durchschnittsfläche je Betrieb wider. Sie ist bei insgesamt konstanter Gesamtfläche in der Landwirtschaft zwischen 1999 und 2020 um 44 Prozent gestiegen.

Deutliche Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur gibt es zwischen West- und Ostdeutschland. So haben die ständigen Mitarbeiter in Westdeutschland nur einen Anteil von 19 Prozent an allen Erwerbstätigen, während sie in den ostdeutschen Ländern über 54 Prozent der Erwerbstätigen stellen. Umgekehrt liegt der Anteil der Familienarbeitskräfte in Westdeutschland bei 51 Prozent, in Ostdeutschland aber nur bei 19 Prozent.

Insgesamt klagt die Branche über einen zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangel, der durch eine Vielzahl von Faktoren wie der demographischen Entwicklung, anhaltender Landflucht und vergleichsweise ungünstige Arbeitsbedingungen und niedriger Entlohnung geprägt ist.

Steckbrief Landwirtschaft

WZ-Klassifikation: 01 Landwirtschaft, insbesondere 01.1, 01.2 (Anbau von ein- bzw. mehrjährigen Pflanzen) und 01.4 (Tierhaltung) und 02 Forstwirtschaft

Produktionswert (2021): 59,2 Mrd. Euro

Anzahl der Betriebe (2020): 262.776

Betriebsgrößenstruktur nach landwirtschaftlicher Fläche (2020): bis 5 ha: 21.487; 5 bis 10 ha: 44.766; 10 bis 50 ha: 113.633; 50 ha und mehr: 82.890

Erwerbstätige (2020): 938.000, davon: Familienarbeitskräfte und Betriebsinhaber: 434.400; familienfremde ständige Arbeitskräfte: 228.900; nicht-ständige familienfremde Arbeitskräfte (Saisonarbeiter): 274.700

Besonderheiten: Saisonarbeitskräfte, intensiver Wettbewerb, Fachkräftemangel

Quelle: BMEL (2021); eigene Zusammenstellung

3.2 Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft

Auf Arbeitgeberseite liegt die Tarifvertragshoheit in der Landwirtschaft bei insgesamt 17 regionalen Arbeitgeberverbänden, die sich bundesweit im Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) zusammengeschlossen haben. Zudem hat die GLFA drei überregionale Mitglieder: die Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgebervereinigungen im ländlichen Genossenschaftswesen, die Arbeitsgemeinschaft der gärtnerischen Arbeitgeberverbände und den Bund deutscher Baumschulen. Die regionalen Mitgliedsverbände verhandeln daher über den Bereich der „Urproduktion“ ohne den Gartenbau und ohne vor- und nachgelagerte Bereiche. So hat beispielsweise der Saatguthersteller KWS mit der IG BAU einen Haustarifvertrag (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Der GLFA hat die Aufgabe, die Lohn- und Tarifpolitik bundesweit zu koordinieren. Laut der Satzung des GLFA kann er auch selbst Tarifverhandlungen führen, sofern er hierfür von seinen regionalen Mitgliedsverbänden ein entsprechendes Mandat erhält (GLFA, 2022b, §2).

Auf der Seite der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden die Tarifverhandlungen durch die Industriegewerkschaft Bauen–Agrar–Umwelt (IG BAU) geführt, die innerhalb der DGB-Gewerkschaften neben der Bauindustrie, den baunahen Handwerksbereichen und dem Gebäudereinigerhandwerk auch für den Bereich der Landwirtschaft zuständig ist (IG BAU, 2017). So schließt die IG Bau auch viele Haustarifverträge sowie Flächentarifverträge mit dem Gartenbau und den land- und forstwirtschaftlichen Lohnunternehmen ab. Die Tarifvereinbarungen für die Landwirtschaft werden hierbei – teilweise unter Beteiligung regionaler Tarifkommissionen – durch den Organisationsbereich Agrar- und Forstwirtschaft beim Bundesvorstand der IG BAU auf zentraler Ebene koordiniert und abgeschlossen.

Die Entgelt- und Manteltarifverträge in der Landwirtschaft werden in der Regel auf regionaler Ebene zwischen den regionalen Arbeitgeberverbänden des GLFA und der IG BAU vereinbart. Auf Gewerkschaftsseite werden dabei auch die regionalen Tarifverträge unter Federführung des Bundesvorstandes verhandelt und von diesem unterzeichnet. Entsprechend der historisch gewachsenen Struktur der Arbeitgeberverbände existieren demnach 17 regionale Tarifgebiete, die von einigen Ausnahmen abgesehen in ihrer Reichweite dem Gebiet einzelner Bundesländer entsprechen.

In der Landwirtschaft existiert eine lange Tradition einer nationalen Koordinierung der Tarifpolitik, in der sich die Spitzenvertretungen des GLFA und der IG BAU auf so genannte „Empfehlungen“ zur Erhöhung von Löhnen und Neuregelungen von sonstigen Arbeitsbedingungen verständigen, die anschließend weitgehend in den regionalen Tarifverhandlungen übernommen werden. Zuletzt wurde eine solche Bundesempfehlung im Oktober 2022 vereinbart. Sie hat eine Laufzeit bis Ende 2023. Die Bundesempfehlungen werden von den regionalen Verbänden umgesetzt. Sie sahen bis 2021 prozentuale Erhöhungen vor, sodass Unterschiede im Entgeltniveau zwischen den Regionen bestehen blieben. Durch die aktuelle Bundesempfehlung werden die Verdienste zwischen Ost- und Westdeutschland indes weitgehend angeglichen, indem Mindestentgelte für einzelne Tarifgruppen vereinbart wurden, die in den regionalen Tarifverträgen überschritten werden können (Details siehe Kapitel 3.4.2). Somit existiert in der Landwirtschaft mit der engen nationalen Koordinierung de facto ein vergleichsweise stark zentralisiertes Tarifvertragssystem, obwohl die Tarifverträge formal auf regionaler Ebene abgeschlossen werden.

Darüber hinaus haben die regionalen Arbeitgeberverbände ihre Tarifoheit in einigen wenigen Ausnahmefällen auf den GLFA übertragen, sodass hier die Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene geführt werden. Dies gilt zum einen für den Tarifvertrag über die Zusatzversorgung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft, der bereits in die 1970er Jahre zurückreicht und zuletzt im Jahr 2000 erneuert wurde. Er wurde zum 1. Januar 2021 von der GLFA gekündigt.

Die Tarifverträge gelten prinzipiell für alle Beschäftigten in der Landwirtschaft, nicht jedoch für die Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen. Seit Ende 2012 wurden die Saisonarbeitskräfte nicht mehr durch eigene Tarifverträge erfasst, sondern in die regulären Tarifverträge eingegliedert. Sie werden in diesen nicht explizit als solche benannt, sondern finden sich in der Tarifgruppe 1 beziehungsweise Tarifgruppe 1a wieder, welche Beschäftigte ohne besondere Ausbildung mit bis zu viermonatiger Beschäftigungszeit umfasst. Zur genauen Zuordnung der Tätigkeiten zu den Entgeltgruppen siehe die Entgelttabellen im Anhang (S. 216 ff.).

Laut Angaben aus der letzten Verdienststrukturerhebung, die im Jahr 2018 vom Statistischen Bundesamt durchgeführt wurde, waren in der Land- und Forstwirtschaft einschließlich der Fischerei 14 Prozent der Beschäftigten und 11 Prozent der Betriebe tarifgebunden. Bei individueller Erfassung der Arbeitnehmer ergibt sich für die Beschäftigten ein etwas höherer Tarifbindungsgrad von 17 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2021). Deutlich hinter diesen Durchschnitt fallen die ostdeutschen Länder zurück. Hier sind nur 8 Prozent der Betriebe und 14 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden.

Wesentlich höhere Zahlen ergeben sich aus dem IAB-Betriebspanel. Danach waren im Jahr 2021 26 Prozent der Betriebe tarifgebunden und weitere 33 Prozent orientierten sich an einem Branchentarifvertrag. In den tarifgebundenen Betrieben arbeiteten 39 Prozent der Beschäftigten (IAB, 2022). Wie das Statistische Bundesamt ermittelt auch das IAB große West-Ost-Unterschiede. So waren in den ostdeutschen Bundesländern nur ein Fünftel der Beschäftigten und 8 Prozent der Betriebe tarifgebunden. Die großen Unterschiede relativieren sich aber dadurch, dass die Familienarbeitskräfte nicht zu den Beschäftigten zählen und auch nicht tarifgebunden sind. In Westdeutschland sind jedoch mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen, in Ostdeutschland dagegen nur ein knappes Fünftel Familienarbeitskräfte. Bezogen auf alle Erwerbstätigen sind daher die Ost-West-Unterschiede deutlich kleiner als auf Basis der Beschäftigten. Nach den Daten des Statistischen Bundesamtes wären sogar in den ostdeutschen Bundesländern anteilig mehr Erwerbstätige tarifgebunden als in Westdeutschland.

Laut IAB hat sich der Tarifbindungsgrad in der Landwirtschaft in den letzten Jahren kaum verändert: Bezogen auf die Betriebe war er zuletzt 3 Prozentpunkte höher als 2018, wobei sich der Anstieg ausschließlich in Westdeutschland zeigt. Der Tarifbindungsgrad der Beschäftigten stieg in diesem Zeitraum nur um 1 Prozentpunkt, wobei einem Zuwachs in Westdeutschland ein Rückgang in Ostdeutschland gegenübersteht (IAB, 2022; Ellguth et al., 2019).

Zur Gewerkschaftsmitgliedschaft gibt es keine offiziellen Zahlen speziell für die Landwirtschaft. 2021 hatte die IG BAU insgesamt 221.519 Mitglieder – 10 Prozent weniger als im Jahr 2018 (DGB, 2022). Der größte Anteil hiervon kommt jedoch aus Branchen außerhalb der Landwirtschaft, sodass sich keine verlässliche Aussage über die Entwicklung in diesem Sektor treffen lässt. Aufgrund der besonderen Beschäftigtenstruktur in der Landwirtschaft ist eine gewerkschaftliche Organisation besonders schwierig. Gewerkschaftsmitglieder finden sich demnach vor allem in den landwirtschaftlichen Großbetrieben, während sie in Kleinbetrieben mit ihrer sehr hohen Anzahl von Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen kaum vertreten sind. Hinzu kommt die hohe Anzahl von Saisonarbeitskräften, die kaum für die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft gewonnen werden können, zumal es sich bei diesen größtenteils um ausländische Beschäftigte handelt, die nur kurzfristig in Deutschland tätig sind.

Die in den Gruppeninterviews befragten Experten sehen den Einfluss der 12-Euro-Mindestlohndebatte und schließlich der Erhöhung auf 12 Euro sowie der in den letzten beiden Jahren häufigen Mindestlohnerhöhungen auf die Organisationsstruktur als gering an. Auf Gewerkschaftsseite sieht man einen leichten, aber keinesfalls massenhaften Zuwachs bei den Mitgliederzahlen. Dieser wird aber nicht mit dem Mindestlohn, sondern mit einem neu eingeführten alternativen Mitgliedschaftsmodell in Verbindung gebracht. Dieses zeichnet sich durch reduzierte Mitgliedschaftsbeiträge, aber auch eingeschränkte Leistungen aus. So werden zwar die Kernleistungen wie beispielsweise eine Rechtsschutzvertretung geboten, Angebote wie beispielsweise eine Gewerkschaftszeitung fallen aber weg. Damit richtet sich das Alternativmodell auch besonders an Saisonbeschäftigte und ausländische Arbeitskräfte mit eingeschränkten Deutschkenntnissen.

Auf Arbeitgeberseite wird der Organisationsgrad für die Region Berlin und Brandenburg als „ohnehin sehr gering“ eingestuft. Hier habe es aber auch in den letzten Jahren

kaum Bewegung gegeben. Allenfalls bei der mittelbaren Mitgliedschaft (nicht-tarifgebundene Unternehmen) habe es einzelne Austritte gegeben. Bei der unmittelbaren Mitgliedschaft der tarifgebundenen Unternehmen, die insgesamt nur ein Zehntel der Mitglieder stellen, habe sich nichts getan (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Für das Rheinland wird ein sehr hoher Organisationsgrad von rund 90 Prozent genannt. Bei der Mitgliederzahl gebe es einen konstanten Mitgliederverlust von jährlich etwa 3 bis 4 Prozent. In den letzten Jahren habe es in dieser Entwicklung weder eine Beschleunigung noch eine Abschwächung gegeben (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

Ein Blick auf die Abschlussdaten zeigt, dass sich die Laufzeit der Tarifverträge zuletzt verkürzt hat. So hatten die nationalen Beschlussempfehlungen in der Landwirtschaft zwischen 2002 und 2013 Laufzeiten zwischen 27 und 42 Monaten. Während der Übergangszeit nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wurden zunächst keine weiteren Tarifverhandlungen in der Landwirtschaft mehr geführt – die regionalen Tarifverträge liefen Mitte 2015 aus und waren danach nur noch in der Nachwirkung gültig, womit die Tariflöhne oberhalb des Mindestlohns de facto eingefroren wurden (Bispinck et al., 2020). Mit der Bundesempfehlung von 2017 wurden deshalb die Löhne zunächst rechnerisch um 3 Prozent erhöht und dann in drei Schritten jeweils zum Jahresanfang 2018, 2019 und 2020 erhöht. Die Laufzeit dieser Bundesempfehlung endete am 30. Juni 2020 – es wurde also an die Tradition langlaufender Empfehlungen angeknüpft. Die nachfolgende Bundesempfehlung wurde im Juni 2021 vereinbart und galt für das Kalenderjahr 2021. Die aktuelle Bundesempfehlung kam im Oktober 2022 zustande. Ihre Laufzeit endet zum 31. Dezember 2023. Inwieweit hier ein Zusammenhang mit dem gleichzeitig endenden Geltungszeitraum des Mindestlohns in Höhe von 12 Euro besteht, ließ sich in den Gruppeninterviews nicht klären, da diese durchgeführt wurden, als die Bundesempfehlung noch nicht vorlag und die Interviewpartner nicht direkt an den Verhandlungen beteiligt waren.

Die im Oktober 2022 vereinbarte Bundesempfehlung wurde bis zur Abgabe des vorliegenden Gutachtens von den beiden betrachteten Regionen nur in Nordrhein-Westfalen in die regionalen Tarifverträge umgesetzt. Die Bundesempfehlung 2021, die prozentualen Lohnsteigerungen von 2,7 Prozent in den westdeutschen und 3,1 Prozent in den ostdeutschen Bundesländern für 2021 vorsah, wurde sowohl im Rheinland als auch in Berlin-Brandenburg umgesetzt. In beiden Regionen wird aus Arbeitgeberseite eine konstante Verhandlungsbereitschaft gesehen, wenngleich das Jahr 2021 in Berlin-Brandenburg zwar bei den Verhandlungen recht „holprig“ verlief (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Dies sei aber eher organisatorischen als inhaltlichen Gründen geschuldet gewesen. Die Gewerkschaft sieht sogar eine zunehmende Verhandlungsbereitschaft, und zwar sowohl bei Haustarifverträgen, die beispielsweise mit dem Saatguthersteller KWS und dem Putenvermehrungsbetrieb Moorgut Kartzfehn abgeschlossen werden, als auch bei Flächentarifverträgen (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022, Gewerkschaftsvertreter): „Es ist sowohl gewerkschaftlicherseits als auch von Seiten der Arbeitgeberverbände ein gewisser Handlungsdruck entstanden, aber es ist eine Mischung zwischen der Einführung und jetzt der Höhersetzung des gesetzlichen Mindestlohnes auf 12 Euro, aber auch eine Mischung aufgrund der Arbeitskräftesituation, aufgrund der Situation fehlender Fachkräfte.“ Die Höhersetzung des Mindestlohns habe hier laut den Aussagen des Gewerkschaftsvertreeters für einen zusätzlichen An Schub gesorgt (ebd.): „Aber es war mit Sicherheit jetzt auch für

die aktuelle Bundesempfehlung Landwirtschaft noch mal ein Anschub, das zu forcieren, dass jetzt aufgrund der Höhersetzung des Mindestlohnes jetzt auch in der Entgeltengruppierung was passieren muss, das heißt, zügig Tarifverträge umgesetzt werden. Also da ist beiderseitig, denke ich, durchaus ein Anschub entstanden. Durch die Höhersetzung des Mindestlohnes [auf 12 Euro].“

3.3 Verhandlungsstrategie und Tarifabschlüsse

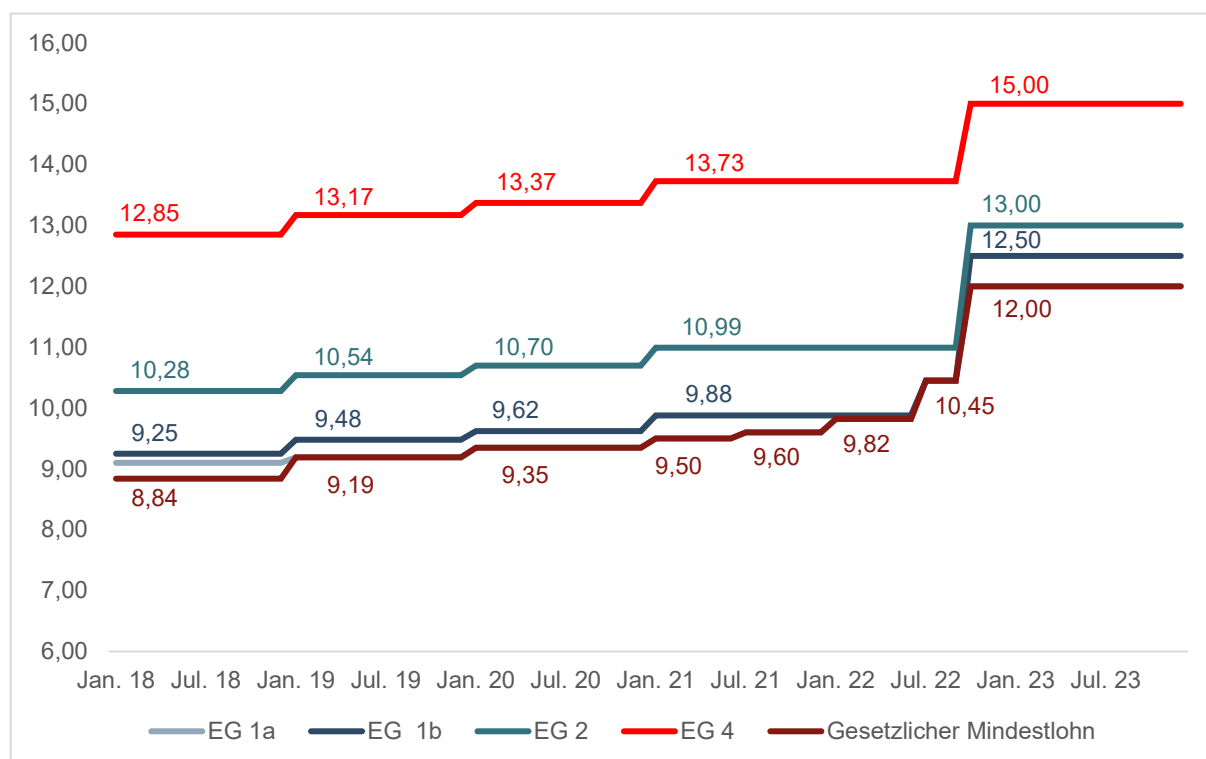
Vor allem auf Gewerkschaftsseite hatte die Höhersetzung des Mindestlohns auf 12 Euro und die politische Debatte im Vorfeld einen bedeutsamen Einfluss auf die Verhandlungsstrategie. Zum einen versuchen die Gewerkschaften Abschlüsse zu vereinbaren, die oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegen. Man will, wie in anderen Niedriglohnbranchen auch, keine „Tarife haben, die deckungsgleich mit dem gesetzlichen Mindestlohn“ sind. Das Thema eines möglichst als allgemeinverbindlich erklärten Branchenmindestlohns ist daher für die Gewerkschaften sogar wichtiger geworden, wurde aber 2022 zunächst zurückgestellt, da eine Ost-West-Angleichung der Tariflöhne Priorität hatte (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022, Gewerkschaftsvertreter): „Und da haben wir, da spielt insofern Brandenburg auch eine ... Rolle, haben wir auch wieder eindeutig einen Branchenmindestlohn gefordert, sind dann aber an der Stelle von abgewichen, weil wir jetzt erstmalig eine Ost-West-Angleichung in zentralen Löhnen, also bei dem Ecklohn und auch beim Meister, Meisterin hinkriegen. ... Und da haben wir jetzt erst mal die Priorität gesetzt und würden im nächsten Jahr dann die Priorität setzen mit einer Verhandlung eines Branchenmindestlohnes.“ Weiter führte der Gewerkschaftsvertreter aus (ebenda): „Auch der gesetzliche Mindestlohn hat bei uns dazu geführt, dass wir einmal mehr einen Branchenmindestlohn einfordern, also weil wir es einerseits wichtig finden natürlich, dass es die 12 Euro gibt, um da eine soziale Absicherung für die Beschäftigten zu haben, und auf der anderen Seite Tarifvertragsparteien aber dafür auch da sein sollten, sich davon abzuheben, also das wäre in jedem Fall eine Lohngruppe, ..., am besten eine allgemeinverbindliche, die oberhalb, deutlich oberhalb der 12 Euro liegt.“

Das Bestreben der Gewerkschaften ist zudem, die Lohnarithmetik möglichst beizubehalten und dadurch insgesamt alle Lohngruppen stärker nach oben zu bewegen. Die 12-Euro-Debatte hat aus Sicht der Gewerkschaften dabei geholfen, auch in der Öffentlichkeit zu „skandalisieren“, dass sich die Branche in einem Niedriglohnbereich bewegt. Trotz des dort niedrigen Organisationsgrads konnte so auch Druck auf die eher kleinen und mittelständischen Betriebe ausgeübt werden. Generell sei es so gewesen, dass in Tarifverhandlungen vor Einführung des Mindestlohns primär auf den Ecklohn – das ist der Lohn für Facharbeiter unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung – geschaut wurde, und die unteren Tarifgruppen in den Verhandlungen mitliefen. Dies habe sich nach der Einführung des Mindestlohns – der allgemeine gesetzliche Mindestlohn galt nach Ablauf der Übergangsphase in der Landwirtschaft erst ab 2018 – hin zu den unteren Lohngruppen verschoben. Diese blieben auch heute wichtig, es gäbe aber in den Tarifverhandlungen eine Tendenz, das Augenmerk wieder verstärkt auf den Ecklohn zu richten (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

Die Arbeitgeber, insbesondere in Berlin-Brandenburg, bekunden auf der einen Seite das Interesse, den Beschäftigten einen guten Lohn zu zahlen und die Fachkräftesicherung, betonen auf der anderen Seite aber das Problem, die Lohnkosten auch erwirtschaften zu können (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022): „Der Mindestlohn als solcher ist, wenn ich mir den jetzt für die Verhandlungsstrategien angucke, wahrscheinlich eher ein Faktor, warum man zögert, oder länger noch überlegt, und auch genau reingucken muss, weil wir auf der einen Seite natürlich den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mehr zahlen wollen, aber auf der anderen Seite das am Markt nicht erwirtschaften können. Und das ist eigentlich eher das Problem, wie weit kann ich mitgehen, mit den Kosten. Andersrum ist Fachkräftesicherung, ein ganz großes Thema.“

Abbildung 3-1: Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn in der Landwirtschaft Rheinland

In Euro je Stunde



EG = Entgeltgruppe; EG1a: Ohne Berufsausbildung bis 4 bzw. 6 Monate, ab 1.1.2019 gleich dem gesetzlichen Mindestlohn; EG1b: Ohne Berufsausbildung ab 4 bzw. 6 Monaten; EG 2: Mindestens 1 Jahr Berufserfahrung und gründliche Fachkenntnisse; EG 4 (Ecklohn = Referenzgruppe): Landwirtschaftliche Berufsausbildung.

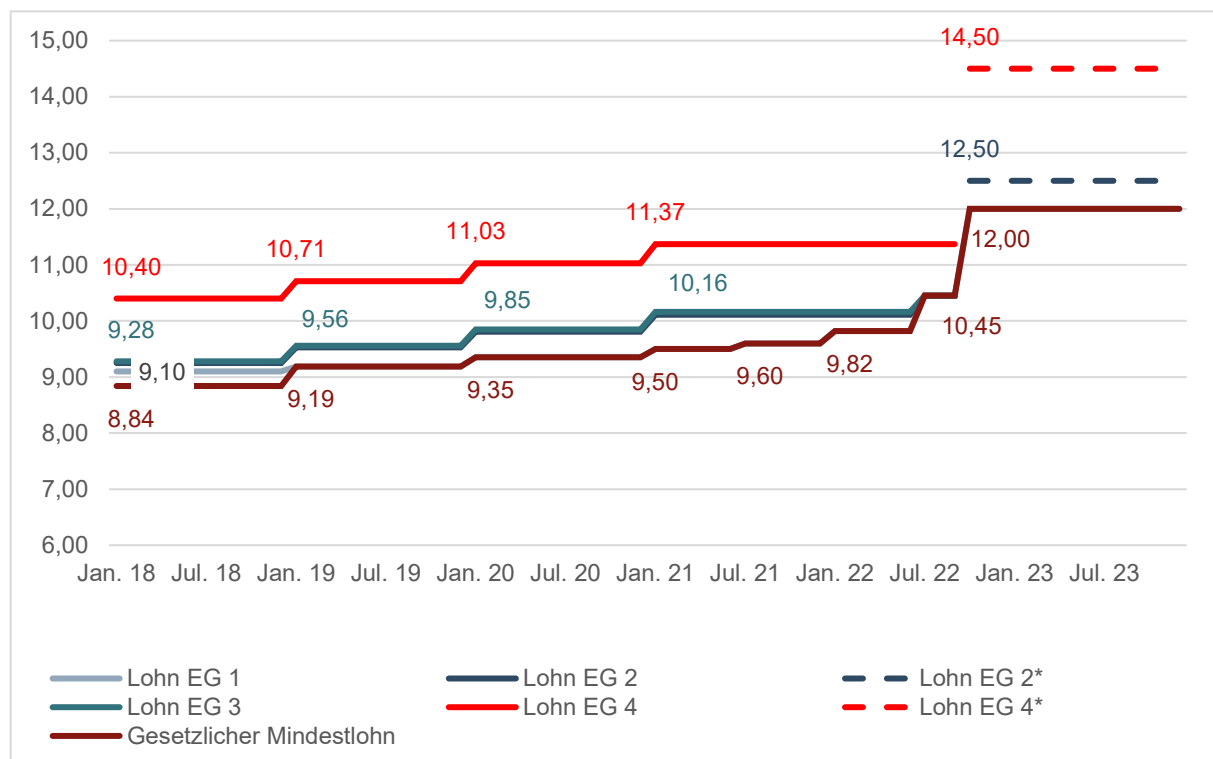
Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Fortschreibung

Die Bundesempfehlungen der Landwirtschaft von 2017 und von 2021 sahen für die Jahre 2018 bis 2021 lineare Erhöhungen der Tariflöhne vor. Sie betragen 3,0 Prozent im Jahr 2018, 2,5 Prozent im Jahr 2019 und 1,5 Prozent im Jahr 2020. Im Jahr 2021 gab es eine leichte Differenzierung zwischen alten und neuen Bundesländern, wobei die Löhne in Ostdeutschland mit 3,1 Prozent etwas stärker stiegen als in Westdeutschland, wo der Anstieg 2,7 Prozent betrug. Von den vier linearen Lohnerhöhungen zwischen 2017 und 2021 waren die 3,1 Prozent in den neuen Bundesländern für 2021

also die höchste. Dies ist jedoch nicht unbedingt als Beschleunigung der Lohndynamik zu werten, da die Erhöhung 2020 mit 1,5 Prozent am schwächsten ausfiel und die Bundesempfehlung 2017 nur bis zur Jahresmitte 2020 galt und daher die Tarifverträge vor dem Erhöhungsschritt von 2021 sechs Monate lang in der Nachwirkung waren. Die Relationen aller Tarifgruppen oberhalb der untersten Tarifgruppe der Saisonarbeiter zum Ecklohn (Referenzgruppe) und damit auch untereinander blieben zwischen 2018 und 2021 sowohl im Rheinland als auch in Berlin-Brandenburg konstant (Abbildungen 3-1 und 3-2).

Abbildung 3-2: Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn in der Landwirtschaft Berlin-Brandenburg (Lohnempfänger)

In Euro je Stunde



EG = Entgeltgruppe; EG 1: Ohne Berufsausbildung bis 6 Monate, ab 1.1.2019 gleich dem gesetzlichen Mindestlohn; EG 2: Ohne Berufsausbildung ab 6 Monaten; EG 3: Teilfacharbeiterabschluss; EG 4 (Referenz): Facharbeiterabschluss mit zweijähriger Betriebszugehörigkeit; Entgeltgruppen EG 2* und EG 4*: Fortschreibung von EG 2 bzw. EG 4 ab Oktober 2022 gemäß Bundesempfehlung, Werte könnten im noch abzuschließenden Tarifvertrag (etwas) höher liegen.

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Fortschreibung

Die unterste Tarifgruppe EG 1a bildet eine Ausnahme, weil sie sowohl im Rheinland als auch in Berlin und Brandenburg seit Anfang 2019 an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt und mit diesem identisch ist. Da die Erhöhungsschritte des Mindestlohns bis 2021 leicht von den Anpassungen des Tariflohns in der Branche abwichen, schwankte auch die Lohnrelation dieser Tariflohngruppe zum Ecklohn: In der Tarifregion Rheinland zwischen 69,2 und 70,8 Prozent und in Berlin-Brandenburg etwas stärker zwischen 83,6 Prozent (erste Jahreshälfte 2021) und 87,5 Prozent (Jahr 2018). Das Mi-

nimum in der ersten Hälfte 2021 erklärt sich daraus, dass mit dem Beschluss der Mindestlohnkommission von Juni 2020 im Hinblick auf die Corona-Krise im ersten Schritt nur eine sehr moderate Erhöhung von 1,6 Prozent beschlossen wurde, es nachfolgend im halbjährigen Abstand aber drei weitere Erhöhungen gab. Insgesamt zeigt sich die Entwicklung der Tariflöhne bis Ende 2021 weitgehend unbeeinflusst von Corona-Krise, Fachkräftemangel und Mindestlohnanpassung. Zwar fiel die Tariflohnanpassung 2020, dem von der Corona-Krise am stärksten betroffenen Jahr, am schwächsten aus. Dieser Erhöhungsschritt wurde aber bereits 2017 beschlossen, sodass kein kausaler Zusammenhang mit der Pandemie besteht.

Anders stellt sich die Situation 2022 dar. Dies liegt zum einen daran, dass es bis einschließlich September keine Tarifanpassungen gegeben hat, sollten die regionalen Tarifpartner nicht noch rückwirkend solche beschließen. Durch die Mindestloohnerhöhung zum 1. Januar 2022 auf 9,82 Euro – den Betrag, der sich bei strenger Orientierung am Tariflohnindex für die Jahre 2021 und 2022 ergeben hätte – stieg das Tarifentgelt der kurzfristig Beschäftigten (Saisonbeschäftigte, Entgeltgruppe 1 in Berlin-Brandenburg bzw. 1a im Rheinland) auf 86,4 Prozent des Ecklohns in Brandenburg und auf 71,5 Prozent im Rheinland und damit auf jeweils durchschnittliche Werte. Mit dem Erhöhungsschritt auf 10,45 Euro wurden dann in Brandenburg auch die Tariflöhne der Entgeltgruppen 2 und 3 und im Rheinland die der Entgeltgruppe 1b überholt. Die Tariflöhne der Saisonbeschäftigten (Entgeltgruppe 1 bzw. 1a) betragen dann bezogen auf den Ecklohn im Rheinland 76,1 Prozent und in Berlin-Brandenburg 91,9 Prozent. Bereits der Beschluss der Mindestlohnkommission aus dem Jahr 2020 hatte also Einfluss auf die Lohnhöhe der unteren Lohngruppen und damit auf die Lohnstruktur.

Dieser Einfluss wäre indes kleiner gewesen, hätte es eine Tarifierhöhung bereits zum 1. Januar 2022 gegeben, also unmittelbar nach Auslaufen der Bundesempfehlung von 2021. Die im Oktober 2022 beschlossene Bundesempfehlung vom Oktober 2022 bricht mit ihren Vorgängerinnen, indem sie keine linearen Erhöhungen vorgibt, sondern für ausgewählte Tarifgruppen Mindestentgelte festsetzt. Sie gilt für den Zeitraum Oktober 2022 bis Ende 2023 (IG BAU, 2022). Vereinbart wurde, dass die unterste Tarifgruppe weiterhin an den Mindestlohn gekoppelt bleibt. Für die zweitunterste Tarifgruppe – Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung ab dem fünften Beschäftigungsmonat – soll der Bruttostundenlohn mindestens 12,50 Euro betragen, der Lohn für Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung (ab dem Tag der Prüfung, Ecklohn) soll 14,50 Euro nicht unterschreiten und ein Meister oder eine Meisterin ist nicht unter 16,50 Euro zu vergüten. Diese Eckwerte gelten sowohl für Ost- als auch für Westdeutschland.

Kaum genutzt wird in der Landwirtschaft die Inflationsausgleichsprämie. Sie kann von den Unternehmen als zusätzliche, steuer- und sozialabgabenfreie Lohnzahlung genutzt werden, darf maximal 3.000 Euro betragen und kann auch in mehreren Teilen bis Ende 2024 ausgezahlt werden. Laut Bundesempfehlung ist wie auch in den aktuellen Tarifverträgen in Bayern und im Rheinland in der Landwirtschaft lediglich eine Zahlung von 350 Euro zum Dezember 2022 vorgesehen. Damit unterscheidet sich für die Beschäftigten ab Tarifgruppe 3 das Gesamtvolumen der Erhöhung – also Tabellenänderungen und Einmalzahlungen – prozentual nicht mehr deutlich von den Abschlüssen in der Metall- und Elektro-Industrie oder in der Chemieindustrie. So werden

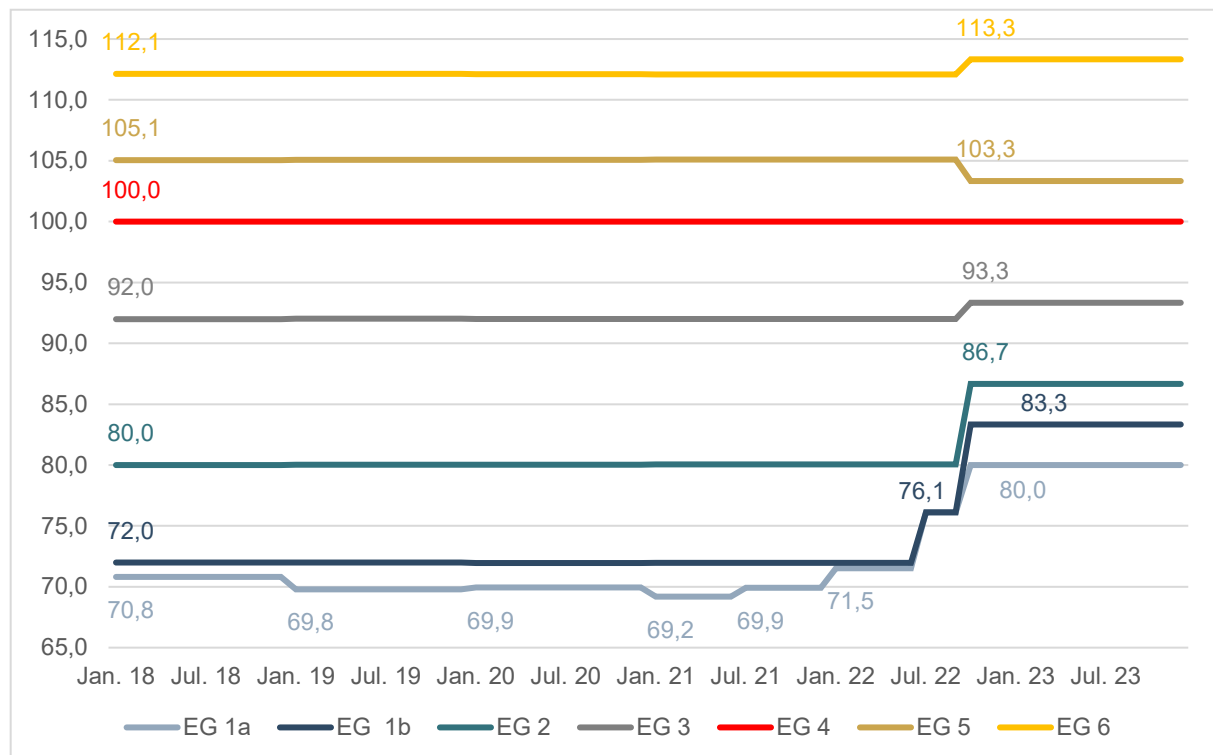
beispielsweise in der Metall- und Elektro-Industrie die Löhne ab Juni 2023 um 5,2 Prozent und im Mai 2024 um weitere 3,3 Prozent erhöht. Zusätzlich werden im Februar 2023 und im Februar 2024 jeweils 1.500 Euro als Investitionsausgleichsprämie gezahlt.

3.4 Tariflohnstruktur

Den regionalen Verbänden steht es frei, über die Eckwerte der Bundesempfehlung hinauszugehen. Dies ist auch in den westdeutschen Tarifgebieten, für die den Autoren dieses Gutachtens bisher Tarifverträge auf Basis der aktuellen Bundesempfehlung von Oktober 2022 vorliegen, der Fall. Dies sind die Tarifabschlüsse in Bayern (AGV Bayern, 2022) und in Nordrhein-Westfalen (IG BAU/RLV, 2022), wobei in Nordrhein-Westfalen der Westfälisch-Lippische Verband und der Rheinische Verband für jede Entgeltgruppe jeweils identische Stundenlöhne vereinbart haben. In beiden Bundesländern hält sich der Tarifvertrag für die Saisonbeschäftigten (Entgeltgruppe 1a) und für die zweitunterste Tarifgruppe an die Bundesempfehlung, vereinbart aber als Ecklohn einen Stundenlohn von 15 Euro.

Abbildung 3-3: Tariflohnstruktur in der Landwirtschaft Rheinland

In Prozent der mittleren Gruppe; Tarifgruppe 4 = 100



EG = Entgeltgruppe; EG 1a: Ohne Berufsausbildung bis 4 bzw. 6 Monate (entspricht dem gesetzlichen Mindestlohn); EG 1b: Ohne Berufsausbildung ab 4 bzw. 6 Monaten; EG 2: Arbeiten erfordern gründliche Fachkenntnisse, mindestens ein Jahr Berufserfahrung; EG 3: Landarbeiter (Schlepperfahrer und Maschinenführer); EG 4 (Ecklohn = Referenzgruppe): Landwirtschaftliche Berufsausbildung; EG 5: Landwirtschaftliche Berufsausbildung nach fünfjähriger landwirtschaftlicher Berufserfahrung; EG 6: Meisterabschluss.

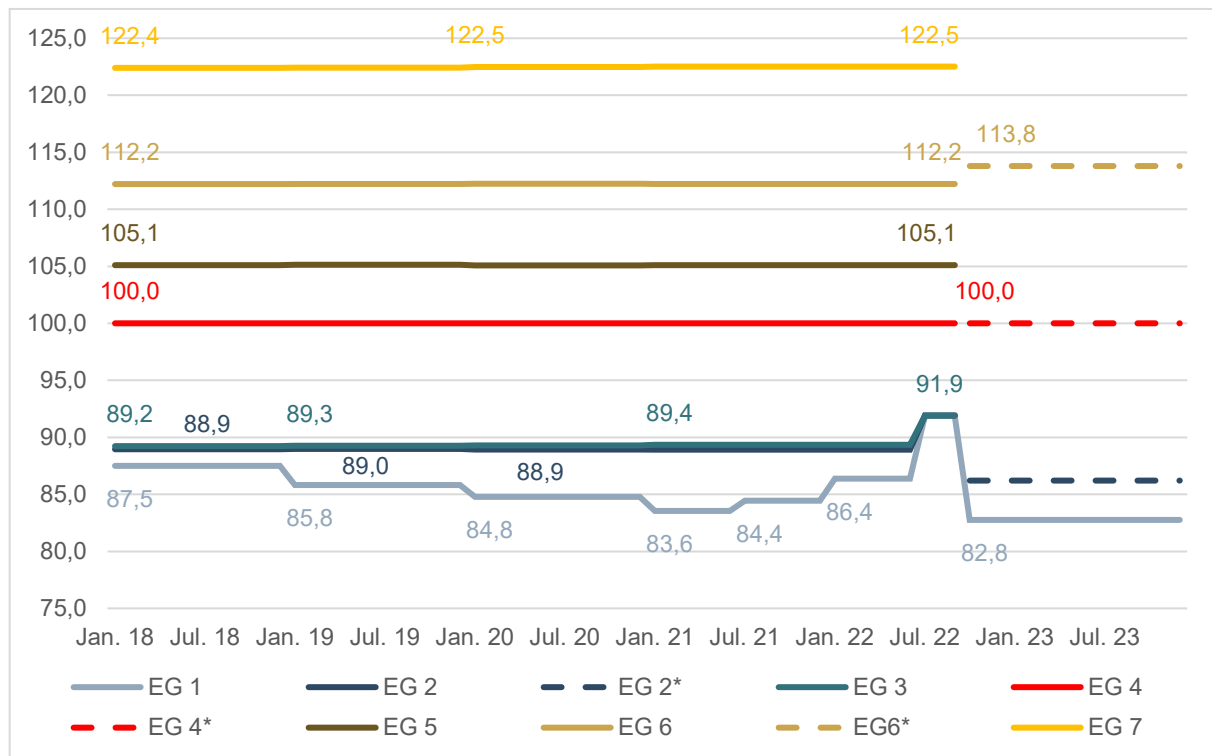
Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Fortschreibung

Abweichungen zwischen Rheinland und Bayern gibt es in der Tarifgruppe 3 und den Tarifgruppen oberhalb des Ecklohns, weshalb sich die folgenden Ausführungen auf das Rheinland beziehen. Die Steigerung des Tariflohns ist in allen Tarifgruppen hoch. In der untersten, an den Mindestlohn gekoppelten Tarifgruppe, beträgt sie gegenüber der zweiten Jahreshälfte 2021 genau 25 Prozent, im Vergleich zum Jahresanfang 2022 gut 22 Prozent und im Vergleich zu Juli 2022 noch knapp 15 Prozent. Bei der zweituntersten Tarifgruppe ist der Anstieg im Vergleich zu den Tariflöhnen von Juli 2022 – damals ebenfalls identisch mit dem gesetzlichen Mindestlohn von 10,45 Euro – mit 19,6 Prozent noch stärker. In der drittuntersten Tarifgruppe – hier erfordern die Arbeiten eine Anlernzeit – beträgt der prozentuale Anstieg gegenüber 2021 noch immer 17 Prozent. In den höheren Tarifgruppen liegen die Steigerungsraten zwischen 7,4 Prozent in Tarifgruppe 5 (Lohngruppe zwischen Ecklohn und Lohn für Meister und Meisterinnen) und 10,8 Prozent in Tarifgruppe 3 (Landarbeiter wie beispielsweise Schlepperfahrer). Somit kommt es in den westdeutschen Bundesländern zu einer starken Stauchung der Lohnverteilung am unteren Ende (Abbildung 3-3). Auch die Erhöhung des Ecklohns ist sehr deutlich.

Ganz anders ist die Situation in den ostdeutschen Bundesländern. Hier liegen auch die Ecklöhne sehr weit unter den in der Bundesempfehlung als Mindestwert festgelegten Stundenlohn von 14,50 Euro. So ist in Berlin-Brandenburg eine Erhöhung um 27,5 Prozent notwendig, um diesen Wert zu erreichen. Damit kommt es in Brandenburg sogar zu einer verglichen mit 2021 leichten und gegenüber dem dritten Quartal 2022 sogar zu einer deutlichen Streckung der Lohnverteilung bei insgesamt stark steigendem Lohnniveau (Abbildung 3-4). Diese Entwicklung ist nicht zuletzt auch darauf zurückzuführen, dass die Gewerkschaft ihr Ziel der Ost-West-Angleichung der Tariflöhne weitgehend erreichen konnte.

Für den Geltungszeitraum der aktuellen Bundesempfehlung, also von Oktober 2022 bis Ende 2023, ergibt sich somit sowohl für die westlichen als auch für die ostdeutschen Bundesländer ein sehr stark ausgeprägter Lohnanstieg der unteren Entgeltgruppen und ein insgesamt erhöhtes Lohnniveau, wobei die Höhersetzung des Mindestlohns auf 12 Euro maßgeblichen Einfluss hat. Mit der Umsetzung der Bundesempfehlung wird in den ostdeutschen Ländern das gesamte Lohngitter um über 20 Prozent nach oben geschoben, wobei es sogar zu einer leichten Streckung der Lohnverteilung kommt, während in den westdeutschen Bundesländern die tariflichen Lohnerhöhungen für Beschäftigte mit Berufsausbildung und Aufgaben, die eine längere Einarbeitung erfordern, im einstelligen Prozentbereich bleiben oder die 10-Prozentmarke nur knapp überschreiten. Dadurch kommt es dort zu einer deutlichen Stauchung der Lohnverteilung. Die Lohnrelationen ab der Entgeltgruppe direkt unterhalb des Ecklohns bis zu den Tarifgruppen für hochqualifizierte Beschäftigte ändern sich indes in Nordrhein-Westfalen nur wenig.

Abbildung 3-4: Tariflohnstruktur in der Landwirtschaft Berlin-Brandenburg
In Prozent der mittleren Gruppe; Tarifgruppe 4 = 100



EG = Entgeltgruppe; EG 1: Ohne Berufsausbildung bis 6 Monate (entspricht dem gesetzlichen Mindestlohn); EG 2: Ohne Berufsausbildung ab 6 Monate; EG 3: Teilfacharbeiterabschluss oder mindestens zwei Jahre Berufserfahrung; EG 4 (Ecklohn = Referenzgruppe): Landwirtschaftliche Berufsausbildung; EG 5: Landwirtschaftliche Berufsausbildung mit speziellen Kenntnissen; EG 6: Meisterabschluss; EG 7: Meisterabschluss, hohe Eigeninitiative und besondere Zuverlässigkeit; Werte ab Oktober (EG 2*, EG 4*, EG 6*): Gemäß Bundesempfehlung vom Oktober 2022, noch nicht im regionalen Tarifvertrag umgesetzt, daher leichte Abweichungen bei EG 2* und EG 6* sowie leichte Abweichungen nach unten bei EG 1 möglich.

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Fortschreibung

Eine tarifvertragliche Kompensation von Zusatzleistungen hat es nicht gegeben. Allerdings führten die starken tabellenwirksamen Lohnerhöhungen offenbar dazu, dass die Möglichkeit, eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie zu zahlen, nur in einem sehr geringen Umfang ausgeschöpft wurde. Die Gewerkschaften sehen zum Teil außertarifliche Kompensationen in Form einer Arbeitsverdichtung oder durch höhere Mieten für Saisonarbeiter. Die Arbeitgeber streiten einen Missbrauch der Arbeits- und Sozialregeln vehement ab und verweisen auf die Überprüfungen durch den Zoll: Hier habe es im Rheinland bei 200 Überprüfungen lediglich zwei Beanstandungen gegeben (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Auch in Berlin-Brandenburg seien trotz vieler Überprüfungen pro Jahr maximal vier Verstöße aufgedeckt worden (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

3.5 Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit

Für allgemeinverbindlich erklärt wurde in der Landwirtschaft bisher ein Tarifvertrag zur Zusatzversorgung in der Landwirtschaft aus dem Jahr 2000, wobei die Allgemeinverbindlichkeit (AVE) nur in den westlichen Bundesländern und in Thüringen, nicht aber in Brandenburg galt. Dieser Vertrag wurde von den Arbeitgebern zum 1. Januar 2021 gekündigt, da die finanzielle Situation des Zusatzversorgungswerks für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft (ZLF) zu schwierig geworden sei (GLFA, 2022a). Hier wird ein neuer Vertrag verhandelt, in dem die ostdeutschen Länder mit einbezogen werden sollen und der dann auch im gesamten Bundesgebiet für allgemeinverbindlich erklärt werden soll (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022, Gewerkschaftsvertreter): „Seit mehreren Jahren wird der Tarifvertrag der Zusatzrente verhandelt, der in den westlichen Tarifgebieten allgemeinverbindlich war und arbeitgeberseitig gekündigt wurde, und aber jetzt auch bundesweit zum einen verhandelt wird und bundesweit es auch zu einer Allgemeinverbindlichkeit kommen soll.“ Darüber hinaus streben die Gewerkschaften einen Branchenmindestlohn an, „der sich vom gesetzlichen Mindestlohn abhebt, und der für allgemeinverbindlich erklärt wird“ (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Hier habe die Einführung des Mindestlohns diese Forderung „auch beflügelt“ (ebd.). Die Arbeitgeber wenden sich jedoch vehement dagegen. Der Vertreter aus dem Rheinland betont, dass Tarifhoheit und Koalitionsfreiheit verfassungsmäßig gesichert seien. Eingriffe des Gesetzgebers in das Tarifgeschehen sollten daher nach seiner Auffassung die Ausnahme und nicht die Regel sein (ebd.). „Es wäre paradox und ein Widerspruch zu eigenen Werten, wenn wir sodann die negative Koalitionsfreiheit einzelner Arbeitgeber wie Arbeitnehmer nicht achten würden. Von eben dieser wertegebundenen Betrachtungsweise ist daher das Regel-/Ausnahmeverhältnis zu Lasten der AVE zu lösen.“ Zudem wird eine Allgemeinverbindlichkeit abgelehnt, weil die Strukturen, Ausgangslagen und die Produktivität der Betriebe so unterschiedlich seien, dass eine Allgemeinverbindlichkeit nicht gerechtfertigt wäre.

3.6 Fazit und Ausblick

Die Tarifparteien in der Landwirtschaft haben die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohnes seit 2020 nach eigener Darstellung bewältigt, obwohl sie aus Arbeitgebersicht ein Problem mehr für die Branche darstellt. Trotz unterschiedlicher grundsätzlicher Beurteilung dieses Instruments sehen sie sich bereit, auch die künftige Entwicklung des Mindestlohns gemeinsam tarifpolitisch zu bearbeiten. Das Tarifvertragssystem der Branche ist stabil und hat sich in den vergangenen Jahren nicht verändert. Der Mindestlohn von 12 Euro hat zu einer Verschiebung der Entgelttabellen und damit zu einer Aufwertung der Branche in Ostdeutschland und für geringqualifizierte Beschäftigte geführt. Ein unmittelbarer Einfluss der jetzt hohen Inflationsraten auf die Tarifabschlüsse ist nicht erkennbar.

Die Höhersetzung des Mindestlohns hat vor allem Einfluss auf die Höhe der Tarifentgelte und ihre Struktur gehabt. Die unterste Tarifgruppe, in der hauptsächlich Saisonbeschäftigte eingruppiert sind, entspricht in den beiden betrachteten Regionen dem gesetzlichen Mindestlohn, sodass eine Erhöhung, die über der durchschnittlichen Steigerungsrate der Branche liegt, automatisch zu einer erhöhten Lohndynamik der untersten Tarifgruppe und damit auch zu einer Stauchung der Lohnstruktur führt. Dies war bereits mit der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 10,45 Euro – der

letzte Erhöhungsschritt gemäß dem Beschluss der Mindestlohnkommission von Juni 2020 – der Fall. Damals überholte der Mindestlohn die Tarifentgelte mehrerer Entgeltgruppen. Noch deutlich stärker wurden die Tarifentgelte der untersten Lohngruppe durch die Höhersetzung des Mindestlohns auf 12 Euro getrieben, wodurch die Lohnstruktur vor allem im Rheinland stark gestaucht wurde. Da die Gewerkschaft jedoch gleichzeitig eine weitgehende Ost-West-Angleichung der Tarifentgelte durchsetzen konnte, wird in Berlin-Brandenburg voraussichtlich – eine Umsetzung der Bundesempfehlung auf regionaler Ebene steht noch aus – das gesamte Lohngitter so stark angehoben, dass es sogar zu einer leichten Streckung der Lohnverteilung kommen kann.

Die Gewerkschaften erhielten dabei durch die Debatte um 12 Euro Rückenwind, indem sie Niedriglöhne öffentlichkeitswirksam „skandalisieren“ konnten und höhere Abschlüsse auch durch den Fachkräftemangel leichter durchsetzbar waren. Die Gewerkschaften konnten daher in den Verhandlungen fordernder auftreten. Die Arbeitgeber verhielten sich dagegen abwartender, weil für sie das Problem, die gestiegenen Arbeitskosten auch erwirtschaften zu können, von großer Bedeutung war. Keinen nennenswerten Einfluss hat der Mindestlohn auf die generelle Bereitschaft Tarifverträge abzuschließen, die Mitgliedschaft und den Organisationsgrad bei Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, sowie auf die Allgemeinverbindlichkeit.

Für das zukünftige Verhältnis von Mindestlohn und Tarifentgelten wünscht sich die Arbeitgeberseite in Brandenburg, dass die tatsächliche Erlössituation und das Erlöspotenzial stärker berücksichtigt werden und dass auch auf die reale Wirtschaftskraft je Hektar geschaut wird (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Es gehe darum, eine Untergrenze so zu setzen, dass nicht nur Großbetriebe überleben könnten. Aus Sicht des Arbeitgebervertreters aus dem Rheinland wirkt der Mindestlohn auf die Verteilungsfunktion ein. Werde der Mindestlohn stark erhöht, führe dies zu einer Reduzierung des Verteilungspotentials bei mittleren und höheren Lohngruppen (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Grundsätzlich sei der gesetzliche Mindestlohn ein Eingriff in die Tarifautonomie (s. Kapitel 3.5). Gewünscht sind dagegen Flächentarifverträge. Mit diesen könnten regionale Unterschiede in der Leistungsfähigkeit der Betriebe aber auch Kaufkraftunterschiede des Lohns berücksichtigt werden.

Aus Gewerkschaftssicht wird diese Auffassung nicht geteilt. Es gehe darum, dass der Mindestlohn weiterentwickelt werde, sich aber der Tariflohn nach oben vom Mindestlohn absetzen könne. Es sei „richtig und wichtig“, dass die Mindestlohnkommission auch zukünftig die Lohnentwicklungen insgesamt berücksichtige und einpreise und auch die Inflationssituation und weitere Faktoren berücksichtige. Dies hätte Auswirkungen für die Landwirtschaft auch in Nordrhein-Westfalen, da die Branche zumindest in naher Zukunft mit den Entgelten der unteren Tarifgruppen relativ dicht am Mindestlohn bliebe. Ein starker Eingriff in die Tarifautonomie durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wird nicht gesehen. Es gebe schließlich auch eine Reallohnentwicklung, die vor allem im unteren Lohnbereich negativ sei. Deshalb sei eine Grundabsicherung, was die Entlohnung im Mindestlohnbereich anbelange, richtig und wichtig. Gleichwohl seien die Tarifvertragsparteien aufgefordert, sich mit ihren Abschlüssen im Rahmen der Tarifautonomie vom gesetzlichen Mindestlohn abzuheben (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

Tabelle 3-1: Der Einfluss des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen in der Landwirtschaft

Aspekt des Tarifgeschehens	Befund: Veränderungen im Zeitraum 2020 bis 2022 gegenüber den Vorjahren	Einflussfaktoren, die Veränderung erklären				Fazit: Einfluss des Mindestlohns erkennbar?
		Reguläre Erhöhungen 2020	Erhöhung auf 12 €	Corona-Pandemie	Arbeitskräftemangel	
1 Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen						
Arbeitgeber	unverändert					nein
Gewerkschaften	unverändert					nein
2 Mitgliedschaft / Organisationsgrad						
Arbeitgeber	unveränderter Trend					nein
Gewerkschaften	unveränderter Trend					nein
Originäre Reichweite des Tarifvertrags	unverändert					nein
3 Verhandlungsstrategien beeinflusst						
Arbeitgeber	nein					
Gewerkschaften	ja		x			ja
4 Höhe der Tarifabschlüsse	höher		x		(x)	ja (besonders deutlich Ostdeutschland)
5 Veränderungen der tariflichen Lohnstruktur	Stauchung	x	x			ja, deutlich Westdeutschland, keine Stauchung in Ostdeutschland durch Erhöhung auf 12 Euro
6 Kompensation des Mindestlohns durch andere Tarifyhalte	nicht zu beobachten					nein
7 Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und AVE	AVE unverändert nicht vorhanden					nein, aber mehr Druck der Gewerkschaften

Quelle: eigene Zusammenstellung

3.7 Literatur

AGV Bayern – Arbeitgeberverband für die Land- und Forstwirtschaft in Bayern (2022): Neue Entgelttarifverträge für Arbeitnehmer und Azubis in Bayern, <https://www.agv-bayern.de/#2> [24.11.2022]

Bispinck, R./Dribbusch, H./Kestermann, C./Lesch, H./Lübker, M./Schneider, H./Schröder, C./Schulten, T./Vogel, S. (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, BMAS-Forschungsbericht Nr. 562, Dezember, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-entwicklung-tarifgeschehen-vor-und-nach-einfuehrung-des-mindestlohns> [20.10.2022]

BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2021): Statistisches Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten, Jahrbuch 2021, Kapitel C Landwirtschaft, <https://www.bmel-statistik.de/landwirtschaft/tabellen-kapitel-c-hii-und-hiii-des-statistischen-jahrbuchs> [24.11.2022]

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2022): Mitgliederzahlen, <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2020-2029> [24.11.2022]

Ellguth, P./Kohaut, S. (2019): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018, in: WSI-Mitteilungen, 72. Jg., Nr. 4, S. 290–297

GLFA – Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (2022a): Kündigung des ZLF-TV – Warum?, https://www.glfa.de/index.php?eID=tx_naw-securedl&u=0&g=0&t=1669391780&hash=bbbcd60abe75701300f7d5e1234a6352e3368cbb&file=fileadmin/glfa/2019/KuendigKue_TV-ZLF.pdf [24.11.2022]

GLFA – Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (2022b): Satzung, Stand: 18. März 2022, <https://www.glfa.de/der-glfa/satzung/>

Gruppeninterview Berlin-Brandenburg (2022): Leitfadeninterview mit dem Justiziar des Landesbauernverbands in Brandenburg und dem Abteilungsleiter Forst und Agrar bei der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), 14. Oktober 2022

Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen (2022): Leitfadeninterview mit dem Referenten für Landwirtschaftsrecht, Sozialpolitik und Sozialpolitik des Rheinischen Landwirtschafts-Verbands (RLV) und dem Abteilungsleiter Forst und Agrar bei der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), 19. Oktober 2022

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2022): Daten zur Tarifbindung und betrieblichen Interessenvertretung, Erhebungszeitraum 2021, https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Daten_zur_Tarifbindung.xlsx [24.11.2022]

IG BAU (2017): Berliner Satzung beschlossen auf dem 22. Ordentlichen Gewerkschaftstag vom 9.-13. Oktober 2017 in Berlin, <https://www.igbau.de/Binaries/Binary316/online-beihefter-berlinersatzung-2017-freigabe-2.pdf>

IB BAU (2022): Tarifinfo: Durchbruch – Endlich Tarifangleichung Ost-West in der Landwirtschaft; <https://igbau.de/Binaries/Binary18304/TI-zum-Abschluss-Bundesempfehlung-LWS-2022.pdf> [24.11.2022]

IG BAU/RLV (2022): Lohntarifvertrag für Landarbeiter in Nordrhein vom 13. Dezember 2022, <https://www.rlv.de/wp-content/uploads/2023/01/LTV-Landarbeiter.pdf> [11.1.2023]

Statistisches Bundesamt (2021): Verdienste und Arbeitskosten: Tarifbindung in Deutschland 2018, Wiesbaden

4 Schlachten und Fleischverarbeitung

4.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

Die Wirtschaftsgruppen Schlachten und Fleischverarbeitung (WZ-08-Klassifikation C10.1), häufig kürzer auch als „Fleischwirtschaft“ bezeichnet, umfasst die industrielle Schlachtung und Verarbeitung von Tieren. Dabei wird zwischen den Sparten Rotfleisch (im Wesentlichen Schwein und Rind) und Weißfleisch (Geflügel) unterschieden. Die Branche ist durch eine „Polarisierung von wenigen großen Fleischkonzernen und einer Mehrzahl von Klein- und Kleinstunternehmen geprägt“ (Erol/Schulten, 2021, 4). Für das Jahr 2021 weist die Genesis-Datenbank des Statistischen Bundesamts (Statistisches Bundesamt, 2022) insgesamt 505 Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten aus, in denen 119.890 Arbeitskräfte angestellt waren. Die Anzahl von Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten ist mit 1.445 fast dreimal so hoch. Sie beschäftigen zusammen 151.507 Arbeitnehmer. Darunter befanden sich lediglich 19 Großbetriebe mit 1.000 und mehr Beschäftigten. Zu den größten Unternehmen gehören der Tönnies-Konzern, Vion Food Germany, Westfleisch, Danish Crown und die PHW-Gruppe (Erol/Schulten, 2021, 5 f.; Gruppeninterview, 2022).

Steckbrief Schlachten und Fleischverarbeitung (Fleischwirtschaft)

WZ-Klassifikation: 10.1 Schlachten und Fleischverarbeitung

Branchenumsatz in Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten (2021): 40,6 Mrd. Euro

Branchenumsatz in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten (2021): 35,5 Mrd. Euro

Anzahl der Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten (2021): 505

Anzahl der Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten (2021): 1.445

Beschäftigte in Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten (2021): 151.507

Beschäftigte in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigungen (2021): 119.890

Betriebsgrößenstruktur (2021): 20-49 Beschäftigte: 931; 50-249: 378; 250-999: 117; 1.000 und mehr: 19

Art der Beschäftigung: Werkvertragsbeschäftigte (bis Ende 2020); Zeitarbeitskräfte (bis März 2021 bzw. März 2024); sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; hoher Anteil von ausländischen Arbeitskräften (insbesondere aus Mittel- und Osteuropa)

Besonderheiten: Konzentrationsprozess, intensiver Wettbewerb, Branchenimage, rückläufiger Fleischkonsum

Quelle: Statistisches Bundesamt (2022a; 2022b); eigene Zusammenstellung

Die Fleischindustrie hatte bis 2020 einen hohen Anteil an Werkvertragsbeschäftigten und Zeitarbeitskräften in Subunternehmen (Weinkopf, 2017, 534; Bispinck et al., 2020, 61; Erol/Schulten, 2021, 9). Diese stammten mehrheitlich aus Mittel- und Osteuropa (insbesondere Rumänien und Polen), wo sie gezielt für die deutsche Fleischindustrie angeworben wurden.

Die Arbeitsbedingungen und Wohnverhältnisse der osteuropäischen Arbeitskräfte standen regelmäßig im Fokus öffentlicher Kritik. Arbeitskontrollbehörden registrierten regelmäßig Verstöße gegen gesetzliche Mindeststandards. Die Unternehmen reagierten im Jahr 2015 mit einer freiwilligen Selbstverpflichtung für bessere Arbeitsbedingungen und veröffentlichten letztmalig 2019 einen Bericht über die Wirkung der Selbstverpflichtung (SPA, 2019). Zudem sollten Werkvertragsbeschäftigte und Zeitarbeitskräfte in die Stammebelegschaften übernommen werden. Der Gesetzgeber führte im Jahr 2017 das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA-Fleisch 1) ein, das auftraggebende Unternehmen dazu verpflichtete, die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns und die ordnungsgemäße Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen auch in den Subunternehmen zu kontrollieren (Erol/Schulten, 2022, 10).

Vor dem Hintergrund von Corona-Ausbrüchen in den Schlachthöfen und Fleischfabriken wurde im Jahr 2020 mit dem „Arbeitsschutzkontrollgesetz“ ein umfangreiches Gesetzespaket zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie verabschiedet (Erol/Schulten, 2021, 16 f.). Hierbei wurde insbesondere der Einsatz von Fremdpersonal in den Kernbereichen der Fleischwirtschaft verboten (GSA-Fleisch 2). Seit Januar 2021 ist in den Bereichen Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten kein Einsatz von Werkverträgen mehr zulässig. Seit April 2021 ist für den Bereich Schlachtung und Zerlegung auch Zeitarbeit verboten. Für die Fleischverarbeitung gilt hier noch eine dreijährige Übergangsfrist (Erol/Schulten, 2021, 16; Specht/Schulten, 2021, o. S.; Schulten/Specht, 2022).

Durch die Übernahme ehemaliger Werkvertragsbeschäftigter und Zeitarbeitskräfte stieg die Zahl der Beschäftigten in den Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten um fast 20 Prozent an (von 100.963 im Jahr 2020 auf 119.890 in 2021). Mitunter wurden die gesamten ehemalige Subunternehmen von den Fleischbetrieben übernommen (Schulten/Specht, 2021, 39), was sich wiederum auf die Betriebsgrößenstruktur ausgewirkt hat. Im Jahr 2021 stieg die Zahl der Großbetriebe (1.000 und mehr Beschäftigte) von 7 auf 19, gleichzeitig ging die Zahl der Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten von 444 im Jahr 2020 auf zuletzt 378 zurück.

Die Fleischwirtschaft hat nicht nur ein Imageproblem bei den Arbeitsbedingungen, sondern auch ein zunehmendes gesellschaftliches Akzeptanzproblem angesichts der tierethischen und ökologischen Probleme der industriellen Fleischproduktion (Stracke, 2019; Gruppeninterview, 2022). Hinzu kommen ein intensiver Preiswettbewerb, der – da der Lebensmitteleinzelhandel kaum Preiserhöhungen akzeptiert – auf die Erlöse drückt, ein fortschreitender Konzentrationsprozess und Umsatzrückgänge in den beiden Jahren der Corona-Pandemie 2020 und 2021. Außerdem ist der Auslandsumsatz durch die seit Herbst 2020 in Deutschland aufgetretenen Fälle „Afrikanischer Schweinepest“, die insbesondere in China zu einem andauernden Importverbot deutscher Fleischwaren geführt haben, massiv eingebrochen.

4.2 Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft

Für die Wirtschaftsgruppe „Schlachten und Fleischverarbeitung“ liegen keine amtlichen Angaben zur Tarifbindung vor. Das Statistische Bundesamt weist die Tarifbindung lediglich für den Wirtschaftszweig „Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln“ (WZ08-Klassifikation C10) aus. Nach den letzten verfügbaren Angaben für das Jahr 2018 betrug die Tarifbindung in diesem Zweig bundesweit 30 Prozent. Im Westen lag sie mit 34 Prozent darüber, während für den Osten keine eigene Angabe ausgewiesen wurde. Bei dieser Angabe ist zu berücksichtigen, dass in der Schlachtung bis zum Verbot von Werkverträgen ein hoher Anteil von Werkvertragsarbeitnehmern tätig war, die in der Regel nicht tarifgebunden waren. Entsprechend schätzte die NGG die Tarifbindung Ende der 2010er Jahre in diesem Bereich auf nur etwa 10 Prozent, während in der Fleischverarbeitung etwa 30 Prozent erreicht würden (Bispinck et al., 2020, 64). Durch das Verbot von Werkvertragsarbeitnehmern dürfte sich der Anteil in der Schlachtung deutlich erhöht haben. Hierzu machen aber weder Gewerkschaften noch Arbeitgeberverbände genauere Angaben.

Zu den Mitgliederzahlen in der Fleischwirtschaft veröffentlichten Gewerkschaft wie Arbeitgeberverband ebenfalls keine Angaben. Die NGG weist allerdings darauf hin, dass sich ihre Mitgliederzahlen im Zuge des Verbots von Werkverträgen im Bereich Schlachten und Zerlegen im Jahr 2021 deutlich erhöht hätten. Dieses Plus stünde aber nicht im Zusammenhang mit dem Mindestlohn, sondern sei der Gesamtsituation der Branche geschuldet. Die NGG sei in der Corona-Pandemie „aktiver an die Betriebe herangegangen“ (Gruppeninterview, 2022) – im Rahmen der Verhandlungen über den tariflichen Branchenmindestlohn kam es auch zu zahlreichen Streiks und Aktionen (NGG, 2021a; Schulten/Specht, 2021, 40.). Im Laufe des Jahres 2021 hat die NGG etwa 1.800 neue Mitglieder in der Fleischindustrie aufgenommen. Darunter waren etwa zwei Drittel ehemalige Werkvertragsarbeitnehmer (Schulten/Specht, 2021,40), Die meisten Neuaufnahmen wurden dabei im Bereich Schlachtung und Zerlegung gemacht. In der Fleischverarbeitung, wo Werkverträge eine geringere Rolle spielten, sei die Entwicklung hingegen mehr oder weniger unverändert. Es habe lediglich eine „ganz kleine Steigerung“ gegeben (Gruppeninterview, 2022).

Unter dem Dach der nicht tariffähigen Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG) sind neun tariffähige regionale Arbeitgeberverbände angeschlossen, die alle Branchen der Ernährungsindustrie und damit auch die Fleischwirtschaft vertreten. Abgesehen von Hessen werden für die Fleischwirtschaft bereits seit den 2000er Jahren keine regionalen Branchentarifverträge mehr geschlossen. Unter den Landesverbänden sticht der in den Bundesländern Niedersachsen, Bremen und Sachsen-Anhalt aktive Verband der Ernährungswirtschaft (VdEW) hervor. Er handelt stellvertretend für alle Regionalverbände den tariflichen Branchenmindestlohn für die Fleischwirtschaft aus (Bispinck et al., 2020, 63). Beim VdEW habe es in den letzten Jahren keine großen Veränderungen in der Mitgliedschaft gegeben (Gruppeninterview, 2022). Die großen Fleischunternehmen seien Mitglied im Arbeitgeberverband VdEW, der Schwerpunkt liege aber auf dem Mittelstand. Der VdEW gibt auf seiner Homepage an, insgesamt 230 Betriebe zu betreuen (VdEW, 2022a).

Die Verbandsstruktur auf der Arbeitgeberseite wird von der Gewerkschaft als eher „schwach“ empfunden. So wird beklagt, dass es zwischen den unter dem Dach der ANG zusammengeschlossenen Landesverbänden an einem klaren Verhandlungsmandat fehle (Erol/Schulten, 2021, 13). Zudem hätten die Landesverbände kaum Mitglieder in der Fleischwirtschaft (Specht/Schulten, 2021, o. S.). Eigentlich tarifpolitischer Akteur ist der Sozialpolitische Ausschuss der Fleischwirtschaft (SPA), in dem die Landesverbände ebenso vertreten sind wie die Fachverbände der Fleischwirtschaft und einzelne Großunternehmen (Gruppeninterview, 2022; Specht/Schulten, 2021, o. S.). Im SPA werden die tarifpolitischen Themen behandelt. Der VdEW leitet den Ausschuss geschäftsführend und übernimmt damit eine bundesweite Verhandlungsführerschaft. Eine Annahme eines Tarifvertrags setzt allerdings die Zustimmung aller Landesverbände voraus (Specht/Schulten, 2021, o. S.).

Insgesamt ist die Bereitschaft, in der Fleischwirtschaft Tarifverträge zu schließen, eher gering. Es gibt neben einem branchenweiten Mindestlohntarifvertrag und einem regionalen Branchentarifvertrag für Hessen (an den allerdings nur wenige Betriebe gebunden sind) lediglich Haustarifverträge, deren Anzahl von der NGG auf etwa 50 veranschlagt wird (Erol/Schulten, 2021, 12). Von den vier großen Schlachtkonzernen verfügen nur Westfleisch und Vion Food über Haustarifverträge. Zuletzt ist es bei Vion Food gelungen, an allen Standorten tarifliche Regelungen zu treffen (NGG, 2022a). Bei Westfleisch waren die Verhandlungen über einen neuen Entgelt-Tarifvertrag vorübergehend ins Stocken geraten (NGG, 2022b). Im September 2022 konnten sich die Tarifparteien aber auf einen neuen Abschluss einigen (NGG, 2022e). Der Tönnies-Konzern und Danish Crown verfügen hingegen über keinen Haustarifvertrag. Lediglich in übernommenen Tochterunternehmen gebe es einzelne Haustarifverträge (Erol/Schulten, 2021, 12). Danish-Crown orientiere sich laut NGG-Interviewpartner aber im Wesentlichen an den „Zahlungen“, die das Unternehmen von Westfleisch und Vion Food kenne (Gruppeninterview, 2022).

Nachdem zahlreiche regionale Branchentarifverträge in den 1990er Jahren nicht mehr erneuert wurden (Erol/Schulten, 2021, 13), wurde 2013 ein erster Mindestlohntarifvertrag für die Fleischwirtschaft ausgehandelt. Der dort vereinbarte tarifliche Branchenmindestlohn galt vom 1.7.2014 bis zum 31.12.2017. In den Jahren 2017/18 verhandelten die NGG und der VdEW über einen zweiten Mindestlohntarifvertrag. Sie konnten sich zwar im Januar 2018 einigen, reichten aber keinen Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit ein. Grund war eine Regelung zu den Umkleide- und Wegezeiten, deren Erstreckungsfähigkeit kontrovers beurteilt wurde. Letztlich wurde formal kein Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit beim BMAS gestellt und der Tarifvertrag trat nie in Kraft (Stracke, 2019, 16; Bispinck et al., 2020, 65 f.). Die Arbeitgeber betonen, die Tarifparteien hätten 2018 „einen Abschluss hinbekommen, das BMAS sei aber nicht dazu bereit gewesen, den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären“ (Gruppeninterview, 2022). Im Herbst 2020 gab es dann einen neuen Anlauf mit ersten Sondierungen und im März 2021 wurden Tarifverhandlungen aufgenommen, die im Mai 2021 zu einem Abschluss führten (Specht/Schulten, 2021, o. S.; Gruppeninterview, 2022). Nachdem der Mindestlohntarifvertrag im Dezember 2021 für allgemeinverbindlich erklärt wurde, besteht in der Fleischwirtschaft wieder ein branchenweiter tariflicher Mindestlohn.

Nach Angaben der Arbeitgeber ist dieser Abschluss ein Indiz dafür, dass die Verhandlungsbereitschaft auf Arbeitgeberseite in den letzten Jahren deutlich zugenommen

habe (Gruppeninterview, 2022). Dabei sei weniger der gesetzliche Mindestlohn ausschlaggebend gewesen als der Wille der beteiligten Unternehmen, zu denen auch die größten Branchenkonzerne gehörten, die Arbeitsbedingungen branchenweit „sozialpolitisch“ (also durch Tarifverträge) zu regeln und nicht länger auf Vorgaben des Gesetzgebers zu warten. Nach dem branchenweiten Mindestlohn werden deshalb weitere manteltarifvertragliche Regelungen und eine komplette Entgeltstruktur angestrebt. Diese, im März 2022 aufgenommenen Verhandlungen (NGG, 2022c; NGG, 2022d), werden aber nur für die gut 37.000 Beschäftigten (Stand: 2021) in der Schlachtung und Zerlegung von Rotfleisch geführt. Damit würde ein knappes Viertel der Beschäftigten durch einen Tarifvertrag erfasst. Bei den Verhandlungen verfolgt die Arbeitgeberseite das Ziel, eine Vereinbarung für „eine komplette Struktur mit Mantel, mit Entgelt und Entgeltrahmen“ zu treffen (Gruppeninterview, 2022). Dieser soll dann für allgemeinverbindlich erklärt werden und dann für 80.000 Beschäftigte der Branche gelten. Damit würde die Reichweite des Tarifvertrags deutlich zunehmen. Grundsätzlich bestehe in der Branche durch die unterschiedlichen Haustarifverträge ein strukturelles Problem in Form eines „Konkurrenzverhältnisses“ zwischen einem übergeordneten, eventuell allgemeinverbindlichen Branchentarifvertrag und der Haushoheit. Dadurch würden die Verhandlungen auch rechtlich kompliziert. Die Verhandlungsbereitschaft sei aber vorhanden.

Die NGG kann hingegen auf der Arbeitgeberseite keine größere Verhandlungsbereitschaft erkennen (Gruppeninterview, 2022). Sie begründet dies damit, dass auf der Verbandsebene keine Tarifverträge mehr abgeschlossen würden, in den letzten beiden Jahren nur ein neuer Betrieb für einen Haustarifvertrag gewonnen wurde und „viele Arbeitgeber sogar versuchen, die NGG aus den Betrieben herauszuhalten“ (Gruppeninterview, 2022). Auch die NGG strebt an, einen „vollständigen Tarifvertrag“ zu schließen, „der Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten, Umkleidezeiten, Zuschläge sowie Weihnachts- und Urlaubsgeld regelt“ (NGG, 2022c). Die Gewerkschaft bedauert allerdings, dass die Manteltarifverhandlungen nur für Rotfleisch geführt werden und die Geflügelbranche sowie die gesamte Fleischverarbeitungsbranche derzeit keine Bereitschaft zu weiteren Branchentarifverhandlungen zeigt (Gruppeninterview, 2022).

Die Corona-Ausbrüche in verschiedenen Schlachthöfen haben den Gesetzgeber dazu veranlasst, die gesetzlichen Regelungen über die Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie deutlich auszuweiten und Werkverträge sowie Zeitarbeit zu verbieten (Erol/Schulten, 2021, 16). Dies hat den Druck auf die Branche zur Ausweitung der Tarifvertragsbeziehungen deutlich erhöht. Allerdings sieht die NGG vor allem bei den mittelständischen Betrieben wenig Bereitschaft, tarifpolitisch umzusteuern. Zwar sei der Mindestlohntarifvertrag vereinbart worden. Es gebe aber „Teile der Branche, die es einfach unheimlich schwer machen, eine Veränderung wirklich erkennen zu wollen“ (Gruppeninterview, 2022). Die Arbeitgeber räumen ein, „natürlich habe Corona Umstände mitgebracht“. Tarifpolitisch „habe man sich aber nicht treiben lassen“ (Gruppeninterview, 2022).

Insgesamt betrachtet hatten weder der letzte Anpassungsbeschluss der Mindestlohnkommission vom Juni 2020 noch die Entscheidung der Bundesregierung, den gesetzlichen Mindestlohn zum Oktober 2022 auf 12 Euro je Stunde zu erhöhen, einen spürbaren Einfluss auf die Organisationsentwicklung der Tarifparteien oder auf die Tarifbindung in der Fleischwirtschaft. Die Verhandlungsbereitschaft ist nach Angaben der Arbeitgeber zwar gestiegen, dies stehe aber nicht primär im Zusammenhang mit dem gesetzlichen Mindestlohn, sondern eher mit dem allgemeinen Image der Branche. Aus Sicht der NGG ist die Verhandlungsbereitschaft in den letzten Jahren unverändert geblieben.

4.3 Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse

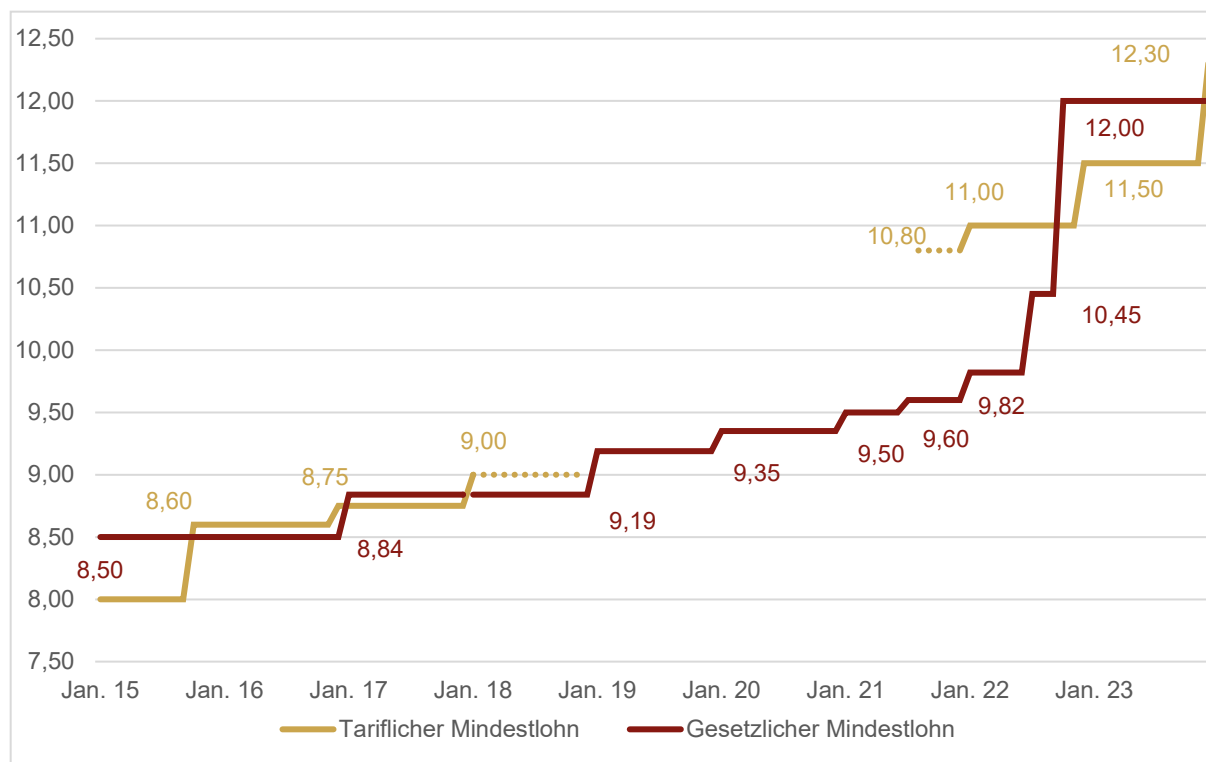
Aus Sicht der NGG stellt der Mindestlohn eine gesetzliche Lohnuntergrenze dar. Wenn die Gewerkschaft Tarifverträge mache, müssten die untersten Tariflöhne über dem gesetzlichen Minimum liegen (Gruppeninterview, 2022). Die Gewerkschaft NGG hatte die Arbeitgeber im Juli 2020 aufgefordert, in gemeinsame Tarifverhandlungen einzutreten. Nachdem im Herbst 2020 erste Sondierungsgespräche stattfanden, wurden im März 2021 Tarifverhandlung aufgenommen (Specht/Schulten, 2021, o. S.). In diese Verhandlungen zum zweiten Mindestlohn-Tarifvertrag für die Fleischwirtschaft ging die NGG mit einer Forderung nach einem Tarifvertrag mit drei tariflichen Mindestlöhnen. Als Einstieg wurde ein bundesweiter Branchenmindestlohn in Höhe von 12,50 Euro pro Stunde gefordert. Dieser Mindestlohn sollte nach einer kurzen Einarbeitungszeit auf 14 Euro steigen und Facharbeiter sollten mindestens 17 Euro erhalten (NGG, 2021b). In einem weiteren Tarifvertrag sollten Regelungen zur Arbeitszeit, Zuschläge und Urlaub vereinbart werden. Im Gegenzug signalisierten sie Bereitschaft, über Ausnahmeregelungen vom Zeitarbeitsverbot zu verhandelt (Specht/Schulten, 2021, o. S.).

Die Arbeitgeber wollen Tariflöhne unabhängig vom Mindestlohn gestalten, auch den tariflichen Branchenmindestlohn (Gruppeninterview, 2022). Beim zweiten Mindestlohn-Tarifvertrag aus dem Jahr 2021 legten sie in der ersten Verhandlungsrunde ein Angebot vor, den Branchenmindestlohn in vier Stufen ab dem 1.7.2021 von 10 auf 12 Euro zum 1.7.2024 je Stunde zu erhöhen. Die Arbeitgeber betonten, dass „der tarifliche Mindestlohn innerhalb der Laufzeit um 25 % zum gesetzlichen Mindestlohn von 9,60 Euro steigen [würde]“ (VdEW, 2021a). In der zweiten Verhandlungsrunde schlugen die Arbeitgeber vor, bei 10,50 Euro je Stunde einzusteigen (VdEW, 2021b).

Der nach Warnstreiks in der vierten Verhandlungsrunde im Mai 2021 gefundene Kompromiss sah schließlich eine stufenweise Anpassung des Branchenmindestlohn von 10,80 auf 12,30 Euro je Stunde vor (Abbildung 4-1). Der Einstieg sollte ab dem 1. August 2021 gelten und für allgemeinverbindlich erklärt werden (VdEW, 2021c; NGG, 2021a). Tatsächlich wurde die entsprechende Verordnung erst im Dezember 2021 erlassen, sodass die erste Stufe zwar von einigen Unternehmen auf freiwilliger Basis gezahlt wurde, aber erst die zweite Erhöhungsstufe ab dem 1.1.2022 in der Praxis relevant wurde. Diese zweite Stufe sah eine Anhebung auf 11,00 Euro zum 1.1.2022 vor. Weitere Stufenanpassungen folgen zum 1.12.2022 auf 11,50 Euro und zum 1.12.2023 auf 12,30 Euro vor. Die Laufzeit reicht bis Ende November 2024.

Abbildung 4-1: Branchenmindestlohn und gesetzlicher Mindestlohn in der Fleischwirtschaft

In Euro je Stunde



Anhebung auf 9,00 Euro zum 1.1.2018 geplant, aber nicht umgesetzt; Anhebung auf 10,80 Euro zum 1.8.2021 geplant, aber nicht umgesetzt.

Quelle: eigene Darstellung

Zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses war für die Tarifparteien lediglich absehbar, dass der gesetzliche Mindestlohn ab Juli 2022 auf 10,45 Euro je Stunde steigen würde. Der noch von der Mindestlohnkommission im Juni 2020 beschlossene Sprung auf 10,45 Euro je Stunde gab der Gewerkschaft nach Auffassung der Arbeitgeber bei den Verhandlungen „Rückenwind“ (Gruppeninterview, 2022). Die NGG bestätigt dies. Der Mindestlohn stelle eine „Orientierungshilfe“ dar (Gruppeninterview, 2022): Tariflöhne müssten über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen.

Da der Beschluss durch die im Herbst 2021 neu gebildete Bundesregierung, den Mindestlohn am Oktober 2022 auf 12 Euro zu erhöhen, zum Zeitpunkt der Verhandlungen noch nicht absehbar gewesen sei, habe er sich nicht auf das Verhandlungsergebnis ausgewirkt. Die Arbeitgeber gingen beim Tarifabschluss davon aus, dass ein weiterer Mindestlohn-Tarifvertrag an der letzten Stufe dieses Abschlusses ansetzen würde (Gruppeninterview, 2022). Durch die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro je Stunde zum 1.10.2022 ist der Branchenmindestlohn inzwischen durch die gesetzliche Lohnuntergrenze überholt worden und somit unwirksam (siehe Abbildung 4-1). Aus Sicht der Arbeitgeber stellt dieser politische Eingriff einen „Systembruch“ dar, der sich nicht wiederholen dürfe, weil er den Anspruch der Tarifparteien erschwere, tarifautonome Regelungen zu treffen (Gruppeninterview, 2022). Die Gewerkschaft hat hingegen bereits früh die politische Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro als Untergrünze für ein existenzsicherndes Einkommen unterstützt und dementsprechend

auch in ihren tarifpolitischen Forderungen für die Fleischwirtschaft berücksichtigt. Nachdem die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro beschlossen war, konnten sich die Tarifvertragsparteien jedoch nicht auf vorgezogene Verhandlungen verständigen, um den Branchenmindestlohn entsprechend anzupassen.

Bei den Haustarifverträgen stellten nach übereinstimmender Einschätzung von Arbeitgebern und Gewerkschaften weder die von der Mindestlohnkommission im Juni 2020 beschlossenen stufenweisen Mindestlohnerhöhungen noch der 12-Euro-Beschluss der Bundesregierung ein Problem dar, da viele Haustarifverträge höhere Entgelte vorsähen (Gruppeninterview, 2022). Das gelte vor allem für die großen Unternehmen. Bei Westfleisch etwa betrug der unterste Tariflohn des Haustarifvertrags 12,89 Euro je Stunde. Die Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag gestalten sich nach Angaben der NGG allerdings schwierig. Die Arbeitgeber hätten ein bereits im Februar 2022 vorgelegtes Angebot aufgrund verschlechterter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen im März wieder zurückgenommen (NGG, 2022b, Westfleisch). Im September 2022 konnten sich die Tarifparteien aber dann doch einigen (NGG, 2022e). Dabei wurde das Entgelt in der untersten Lohngruppe vorübergehend (für neun Monate) auf 12,20 Euro je Stunde abgesenkt. Dieser Einstiegslohn gilt für ehemalige Werkvertragsarbeitnehmer. Bei Stammbeschäftigten, die zuvor 12,89 Euro je Stunde verdienten, wurde der Stundenlohn – ebenso wie in allen anderen Lohngruppen – ab Oktober 2022 um 50 Cent erhöht. Die Laufzeit des Tarifvertrags endet Ende Juni 2023. Im Mittelstand sieht die Situation allerdings anders aus. Dort habe der gesetzliche Mindestlohn nach Angaben der Gewerkschaften im unteren Bereich bei den ungelernten Kräften zum Teil massive Auswirkungen, im mittleren Bereich bei den Gelernten seien die Auswirkungen aber geringer (Gruppeninterview, 2022). Die Arbeitgeber machen dafür aber weniger den Mindestlohn von 12 Euro als die Abstandsautomatik verantwortlich: Die Gewerkschaften forderten nicht nur das gesetzliche Minimum, sondern einen Zuschlag. Soweit dies umgesetzt werde, komme es zu einer Stauchung des Lohngefüges (siehe Kapitel 4.4).

Eine Stauchung der Entgeltstrukturen in vielen Haustarifverträgen wird auch von der NGG bestätigt. Es gebe „Tarifverträge, [...] die so tief anfangen, dass der Mindestlohn tatsächlich schiebt“ (Gruppeninterview, 2022). Ein Beispiel hierfür ist das saarländische Unternehmen Schröder Fleischwaren mit etwa 250 Beschäftigten, für das im Juni 2022 ein neuer Entgelttarifvertrag abgeschlossen wurde (NGG Region Saarland, 2022). Die Anhebung der untersten Lohngruppe für Ungelernte auf 12,50 entsprach eine Lohnsteigerung von mehr als 27 Prozent. Die darüber liegenden Lohngruppen wurden hingegen zwischen 11,8 und 14,4 Prozent angehoben. Im Ergebnis kommt es zu dem für viele Haustarifverträge typischen Anpassungsmuster, wonach es am unteren Ende der Tabelle eine starke Stauchung gibt, die jedoch zugleich mit einer relativ großen Anhebung der gesamten Lohntabelle einhergeht.

Vor dem Hintergrund des großen Einflusses des Mindestlohns auf Tariflohniveau und Lohnstruktur wurde die Frage nach dem optimalen Anpassungsmodus durch die Mindestlohnkommission unterschiedlich beurteilt. Die Arbeitgeber halten die bisherige Vorgehensweise der Kommission für gut, alle zwei Jahr über eine Anpassung zu entscheiden. Dieser Modus habe Planungssicherheit gegeben. Durch den Eingriff der Politik sei diese Sicherheit nicht mehr vorhanden, da auch unklar sei, ob sich ein solcher

Eingriff wiederhole. Die NGG hält hingegen eine jährliche Aktualisierung für wünschenswert.

Die Frage, ob es bei tarifvertraglichen Regelungen Kompensationen gegeben habe, um die finanziellen Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns zu begrenzen, wurde unterschiedlich beantwortet. Aus Sicht der Gewerkschaft gab es weder im tariflichen Bereich Kompensationen noch durch Anrechnung übertariflicher Leistungen. Die Tariflohnstrukturen, die zum Teil noch aus den 1970er Jahren stammten, seien längst durch übertarifliche Leistungen wie Akkordprämien oder andere Leistungsentgelte aufgestockt worden. Sie dienten dazu, „Menschen zu halten, Menschen zu motivieren“ (Gruppeninterview, 2022). Die könne man nicht einfach streichen. Aus Sicht der Arbeitgeber habe es bei den Haustarifverträgen Kompensationsleistungen gegeben, um auf die Stauchung des Lohngefüges zu reagieren. In einzelnen Fällen wurden tarifliche Leistungen verrechnet (zum Beispiel tarifliche Zulagen in die Tabelle integriert oder die Jahreszahlung gestrichen). Wenn kompensiert wurde, wurden aber in der Regel übertarifliche Leistungen angerechnet, allerdings in einem geringen Umfang (Gruppeninterview, 2022). Die Laufzeiten der Haustarifverträge, die in der Regel bei zwei Jahren liegen, seien bislang durch den Mindestlohn nicht beeinflusst worden (Gruppeninterview, 2022). Beim 2021 abgeschlossenen Mindestlohn-Tarifvertrag war eine Laufzeit von 38 Monaten vorgesehen (von August 2021 bis November 2024), die sich aufgrund der erst im Dezember 2021 erfolgten Allgemeinverbindlichkeit um fünf Monate verkürzte. Auch hier besteht kein Zusammenhang mit dem gesetzlichen Mindestlohn.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Verhandlungsstrategie der Gewerkschaft durch den gesetzlichen Mindestlohn stark beeinflusst wurde. Die Gewerkschaft fordert einen Abstand zum Mindestlohn. Bei Haustarifverträgen, wo bereits zuvor ein Abstand zwischen den untersten Lohngruppen und dem Mindestlohn bestand, hatte der gesetzliche Mindestlohn keinen direkten (die Tariflöhne überholenden und damit verdrängenden) Einfluss, beeinflusste aber die Tariflohndynamik. Daneben gab es Haustarifverträge, in denen der gesetzliche Mindestlohn auch unmittelbar dazu führte, dass im unteren Bereich der Entgelttabelle Anhebungen notwendig wurden. Kompensationsleistungen über tarifliche Regelungsinhalte gab es nur ganz vereinzelt. Die Laufzeit blieb unbeeinflusst.

4.4 Tariflohnstruktur

In der Tariflohnstruktur vieler Haustarifverträge in der Fleischwirtschaft wird zwischen ungelernten Arbeitskräften mit leichter Arbeit, ungelernten Kräften mit schwerer Arbeit, Facharbeitern und qualifizierten Facharbeitern unterschieden (Gruppeninterview, 2022). Die Löhne, die hinter dieser Struktur standen, seien in der Praxis längst durch übertarifliche Zulagen, durch freiwillige Leistungen oder durch mit dem Betriebsrat vereinbarte Prämien aufgestockt worden. Zudem sei zwischen Werkvertrags- und Zeitarbeitskräften, die deutlich weniger verdienten, und der Stammbesetzungschaft zu unterscheiden. Durch die unterschiedlichen Zulagen seien die in den verschiedenen Unternehmen gezahlten Löhne recht unterschiedlich. Es gebe ein großes Gefälle zwischen den großen Fleischkonzernen und den mittelständisch geprägten Unternehmen, in denen vielfach ein familiäres Umfeld herrsche.

Unterschiedliche Auffassungen bestanden im Rahmen des Gruppeninterviews darüber, wie mit dieser Stauchung in der tarifpolitischen Praxis verfahren werde. Die Arbeitgeber betonen, dass zumindest im Organisationsbereich des VdEW keine dauerhaften Stauchungen des Lohngefüges akzeptiert und über Kompensationsgeschäfte beseitigt würden (siehe Kapitel 4.3). Eine Stauchung müsse beseitigt werden, da eine dauerhafte Stauchung die Tabelle „zerschieße“ (Gruppeninterview, 2022). Die NGG betont hingegen, dass das Bild differenzierter sei: teilweise bleibe die Stauchung bestehen, teilweise nicht. Kompensationen durch übertarifliche Leistungen seien selten, da dies von den Beschäftigten als „Lohnraub“ aufgefasst würde. Die zusätzlichen Leistungen dienten dazu, das Personal zu halten und motivieren (Gruppeninterview, 2022).

Insgesamt lässt sich aus den Bewertungen folgern, dass bei den Haustarifverträgen die Lohnstruktur durch den gesetzlichen Mindestlohn zumindest teilweise beeinflusst wurde und Stauchungen der Lohnstruktur zum Teil auch anhalten (ähnlich Bispinck et al., 2020, 68). Zugleich kommt es in einigen Haustarifverträgen jedoch auch zu einer relativ hohen Anhebung der oberen Entgeltgruppen, die ohne die Anpassung der unteren Gruppen an den gesetzlichen Mindestlohn von 12 Euro kaum in einer vergleichbaren Geschwindigkeit erreichbar gewesen wäre.

4.5 Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit

Die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen spielt in der Fleischwirtschaft eine zentrale und auch zunehmend wichtigere Rolle. Die Mindestlohn-Tarifverträge von 2014 und 2021 wurden allgemeinverbindlich erklärt und der Tarifvertrag von 2018 sollte allgemeinverbindlich erklärt werden. Außerdem verhandeln die Tarifparteien über einen Manteltarifvertrag, in dem weitere Mindeststandards für die Branche festgelegt werden sollen. Langfristig streben die Arbeitgeber auch eine komplette Entgeltstruktur an. Die vier großen Schlachtkonzerne stünden auch dahinter. Die Existenz von Haustarifverträgen führt nach Einschätzung der Arbeitgeber allerdings zu einem „Konkurrenzverhältnis zwischen übergeordneten, eventuell allgemeinverbindlichen Tarifverträgen und der Haushoheit“ (Gruppeninterview, 2022). In diese heterogene Haustariflandschaft einzugreifen, sei „rechtlich ein Problem“ und auch „organisations-technisch eine Riesenherausforderung“ (Gruppeninterview, 2022).

Aus Sicht der NGG ist es aufgrund der unterschiedlichen Situationen der einzelnen Unternehmen auf der einen Seite und der Konkurrenzsituation der Unternehmen auf der anderen Seite „immens wichtig“, den Branchenmindestlohn und die Branchentarifträge allgemeinverbindlich zu machen (Gruppeninterview, 2022). Im Falle einer Allgemeinverbindlicherklärung könne der Kunde eines Unternehmens „nicht hingehen und sagen: Das kriegst Du aber viel billiger hin“. Die Allgemeinverbindlichkeit Sorge für eine „Untergrenze, die kalkulatorisch gesetzt ist“. (Gruppeninterview, 2022). Auch die angestrebten Manteltarifregelungen sollten daher für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Die Arbeitgeber betonen, dass eine Allgemeinverbindlichkeit immer einen „Sonderfall“ darstelle, „mit dem vorsichtig umgegangen werden müsse“ (Gruppeninterview, 2022). In der Fleischwirtschaft lägen aber gute Gründe vor, „da der Wettbewerb extrem stark

über den Preis funktioniert, wobei der Preis durch den Handel getrieben wird“ (Gruppeninterview, 2022). Damit die Arbeitsbedingungen nicht darunter leiden, sei es wichtig gewesen, „ein Fundament einzuziehen“. Das sollte für alle Arbeitsbedingungen gelten.

4.6 Fazit und Ausblick

Tabelle 4-1 fasst noch einmal die wichtigsten Strukturmerkmale der Tarifbeziehungen zusammen. Hinsichtlich der Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen, ist kein Einfluss des gesetzlichen Mindestlohns erkennbar. Das gilt auch für die Organisationsentwicklung. Die Tarifbindung ist durch die Wiedereinführung eines tariflichen Branchenmindestlohns, der das Branchenminimum über den Mindestlohn heben soll, hingegen gestiegen. Der Mindestlohn hat auch die Verhandlungsstrategien, die Höhe der Tarifabschlüsse und die Tariflohnstruktur beeinflusst. Die Tariflohnstruktur wurde gestaucht, gleichzeitig kam es in einigen Haustarifverträgen über das gesamte Tarifgitter hinweg mindestlohnbedingt zu überdurchschnittlichen Entgeltanhebungen. Eine Kompensation durch andere Tarifinhalte gab es nicht, eine Wechselwirkung zwischen Allgemeinverbindlichkeit des Mindestlohntarifvertrags und dem gesetzlichen Mindestlohn gab es auch nicht. Allerdings hingen Einführung und Erstreckung des Branchenmindestlohns mit dem gesetzlichen Mindestlohn zusammen.

Unabhängig vom gesetzlichen Mindestlohn besteht bei beiden Tarifparteien ein Interesse daran, die Tarifbindung in der Fleischwirtschaft zu erweitern und ein branchenweites Tarifwerk zu entwickeln, das weit über ein Mindestentgelt hinausgeht. Die Gewerkschaft strebt mit einer höheren Tarifbindung an, dass der seit 30 Jahren über den Lohn geführte Preiskampf in der Branche ende. Das Produkt Fleisch stehe aber nicht nur unter einem Preisdruck, sondern auch unter einem gesellschaftlichen Druck. Um diesen Druck „ein Stück wegzuholen“ seien „bessere Bedingungen in allen möglichen Situationen notwendig, die ein Tier durchleben muss, bis es am Ende beim Verbraucher auf dem Tisch landet“ (Gruppeninterview, 2022).

Die NGG präferiert langfristig Branchenlösungen anstelle des Nebeneinanders von Haus- und Branchenregelungen. Branchenweite Regelungen „machten es einfacher für die Unternehmen zu kalkulieren“ und sie ermögliche es einzelnen Unternehmen besser als bisher, „sich besonders hervorzuheben“, wenn mehr gezahlt wird als der Branchentarifvertrag verlangt (Gruppeninterview, 2022). Diese Einschätzung wird von Arbeitgeberseite grundsätzlich geteilt. Allerdings sei – abgesehen von rechtlichen Hürden (siehe Kapitel 4.5) – die wirtschaftliche Situation innerhalb der Fleischwirtschaft recht heterogen. Aus Sicht der Arbeitgeber mache es daher Sinn, zunächst für das Schlachten und Zerlegen von Rotfleisch weitergehende Tarifbedingungen anzustreben und die Geflügelwirtschaft sowie die gesamte Fleischverarbeitung zunächst einmal außen vorzulassen. Die Gewerkschaft bedauert es hingegen, dass nach wie vor nur ein Teil der Fleischwirtschaft zur Entwicklung umfangreicher Tarifvertragsbeziehungen auf Branchenebene bereit sei (Gruppeninterview, 2022).

Tabelle 4-1: Veränderungen im Tarifgeschehen in der Fleischwirtschaft, 2022-2022

Aspekt des Tarifgeschehens	Befund: Veränderungen im Zeitraum 2020 bis 2022	Einflussfaktoren, die Veränderung erklären				Fazit: Ein- fluss des gesetzli- chen Min- destlohns erkennbar?
		Erhöhungen nach MLK-Beschluss	Erhöhung auf 12 €	Corona-Pandemie	Arbeitskräfte- mangel	
1 Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen						
Arbeitgeber	Zunächst gesunken, dann gestiegen			x	x	nein
Gewerkschaften	unverändert					nein
2 Mitgliedschaft / Organisationsgrad						
Arbeitgeber	unverändert					nein
Gewerkschaften	gestiegen					nein
Originäre Reichweite des Tarifvertrags	gestiegen	x	x	x	x	ja
3 Verhandlungsstrategien beeinflusst			x	x		ja
Arbeitgeber	ja	x	x	x	x	ja
Gewerkschaften	ja	x	x	x	x	ja
4 Höhe der Tarifabschlüsse	höher	x	x	x	x	ja
5 Tarifliche Lohnstruktur	Stauchung (Haustarifverträge)		x			ja
6 Kompensation des Mindestlohns durch andere Tarifinhalte	nicht zu beobachten					nein
7 Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und AVE	AVE wieder eingeführt (tariflicher Branchenmindestlohn)					nein

Quelle: eigene Darstellung

4.7 Literatur

Bispinck, R./Dribbusch, H./Kestermann, C./Lesch, H./Lübker, M./Schneider, H./Schröder, C./Schulten, T./Vogel, S. (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, BMAS-Forschungsbericht Nr. 562, Dezember, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-entwicklung-tarifgeschehen-vor-und-nach-einfuehrung-des-mindestlohns> [20.10.2022]

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2022): Mitgliederzahlen 2021, in: Einblick, Nr. 3, S. 4, <https://www.dgb.de/themen/++co++c0b65f98-9300-11ec-87d5-001a4a160123> [20.10.2022]

Erol, S./Schulten, T. (2021): Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie: Das Ende der „organisierten Verantwortungslosigkeit?“, WSI-Report Nr. 61, Januar, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007924 [20.10.2022]

Gruppeninterview (2022): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen in der Fleischwirtschaft mit einem Vertreter der NGG und einem Vertreter des VdEW, 13.9.2022

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2021a): Mindestens 12,30 Euro pro Stunde für Beschäftigte in deutschen Schlachthöfen und Wurstfabriken, Online-Pressemitteilung, 1.6.2021, <https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2021/mindestens-1230-euro-pro-stunde-fuer-beschaefigte-in-deutschen-schlachthoefen-und-wurstfabriken/> [20.10.2022]

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2021b): Fleischindustrie: Jetzt Druck machen! Online-Meldung, 12.4.2021, <https://www.ngg.net/alle-meldungen/meldungen-2021/fleischindustrie-jetzt-druck-machen/> [20.10.2022]

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2022a): Alle rund 6.000 Beschäftigten bei Vion Food Group mit Tarifvertrag, Online-Pressemitteilung vom 21.7.2022, <https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2022/alle-rund-6000-beschaefigten-bei-vion-food-group-mit-tarifvertrag/> [20.10.2022]

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2022b): Westfleisch: Erstmals keine Einigung in Sicht, Tarifinfo, Nr. 3, 14.3.2022, <https://muensterland.ngg.net/tarifticker/> [20.10.2022]

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2022c): Freddy Adjan: Nächster Schritt, um Branche neu aufzustellen, Online-Pressemitteilung, 14.3.2022, <https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2022/freddy-adjan-naechster-schritt-um-branche-neu-aufzustellen/> [20.10.2022]

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2022d): Startschuss gesetzt, Online-Pressemitteilung vom 16.3.2022, <https://www.ngg.net/hu/alle-meldungen/meldungen-2022/startschuss-gesetzt/> [20.10.2022]

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2022e): Mindestens 7 % bis 19 % mehr pro Stunde! Tarifinfo, Nr. 4, 4.10.2022, <https://muensterland.ngg.net/tarifticker/> [20.10.2022]

NGG Region Saarland (2022): Tarifabschluss bei Schröder Fleischwaren, Pressemitteilung vom 29.6.2022, <https://saar.ngg.net/artikel/2022/juni/tarifabschluss-bei-schroeder-fleischwaren/> [20.10.2022].

SPA – Sozialpolitischer Ausschuss Fleischwirtschaft (2019): Standortoffensive deutscher Unternehmen in der Fleischwirtschaft, 4. Bericht, Oktober 2019

Schulten, T./Specht, J. (2021): Ein Jahr Arbeitsschutzkontrollgesetz. Grundlegender Wandel in der Fleischindustrie? in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), 71. Jg., Nr. 51–52, S. 36–41

Specht, J./Schulten, T. (2021): Mindestlohntarifvertrag in der Fleischwirtschaft, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-mindestlohntarifvertrag-in-der-fleischwirtschaft-33525.htm> [20.10.2022]

Statistisches Bundesamt (2022a): Genesis-Datenbank Code 42271, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=statistic&levelindex=0&levelid=1669621432347&code=42271#abreadcrumb> [28.11.2022]

Statistisches Bundesamt (2022b): Genesis-Datenbank Code 42111, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=statistic&levelindex=0&levelid=1669621432347&code=42111#abreadcrumb> [28.11.2022]

Stracke, S. (2019): Branchenmonitor Schlachten und Fleischverarbeitung, <https://www.wilke-maack.de/inhalt/branchenmonitor-schlachten-und-fleischverarbeitung/> [20.10.2022]

VdEW – Verband der Ernährungswirtschaft e.V. (2021a): Die deutsche Fleischwirtschaft bietet einen Mindestlohn von 12,00 € einheitlich für Ost- und Westdeutschland, Online-Presseerklärung vom 16.3.2021, <https://www.vdew-online.de/die-deutsche-fleischwirtschaft-bietet-einen-mindestlohn-von-1200-e-einheitlich-fuer-ost-und-westdeutschland/> [20.10.2022]

VdEW – Verband der Ernährungswirtschaft e.V. (2021b): Schmerzgrenze erreicht: Die deutsche Fleischwirtschaft bietet eine Erhöhung des Mindestlohns um 25 % an!, Online-Presseerklärung vom 29.3.2021, <https://www.vdew-online.de/schmerzgrenze-erreicht-die-deutsche-fleischwirtschaft-bietet-eine-erhoehung-des-mindestlohns-um-25/> [20.10.2022]

VdEW – Verband der Ernährungswirtschaft e.V. (2021c): Einigung auf flächendeckenden Mindestlohn-Tarifvertrag in der Fleischwirtschaft, Online-Presseerklärung vom 1.6.2021, <https://www.vdew-online.de/einigung-auf-flaechendeckenden-mindestlohn-tarifvertrag-der-fleischwirtschaft/> [20.10.2022]

VdEW – Verband der Ernährungswirtschaft e.V. (2022a): Rückblick auf 70 Jahre Verband der Ernährungswirtschaft, <https://www.vdew-online.de/verband/ueber-uns/> [20.10.2022]

VdEW – Verband der Ernährungswirtschaft e.V. (2022b): Tarifbindung in der Ernährungsindustrie, <https://www.vdew-online.de/leistungen/tarifpolitik/> [20.10.2022]

Weinkopf, C./Hüttenhoff, F. (2017): Der Mindestlohn in der Fleischwirtschaft, in: WSI-Mitteilungen, 70. Jg., Nr. 7, S. 533–539

5 Bäckerhandwerk

5.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

Das Bäckerhandwerk wird in der Klassifizierung der Wirtschaftszweige nicht einzeln aufgeführt, sondern der Wirtschaftsgruppe 10.7 „Herstellung von Back- und Teigwaren“ zugerechnet (Statistisches Bundesamt, 2008, 188). Es wird in der amtlichen Statistik demnach keine Unterscheidung zwischen der industriellen und handwerklichen Herstellung von Back- und Teigwaren getroffen. Das Bäckerhandwerk in Deutschland umfasst nach Angaben des Zentralverbands des Deutschen Bäckerhandwerk (ZDB) knapp 10.000 Betriebe mit gut 240.000 Beschäftigten, in denen überwiegend Brot, Brötchen, sonstiges Kleingebäck und Feinbackwaren hergestellt werden. Dazu kommen Betriebe, die überwiegend Torten und Desserts herstellen und/oder vertreiben. Die im untenstehenden Steckbrief genannten Daten des ZDB beziehen sich auf das Bäckerhandwerk.

Steckbrief Bäckerhandwerk

WZ-08-Klassifikation: Untergruppe in 10.7 Herstellung von Back- und Teigwaren

Branchenumsatz (2021): 14,89 Milliarden Euro

Anzahl der Betriebe (2021): 9.965

Betriebsgrößenstruktur (2020): kleine Betriebe (bis < 0,5 Mio. Umsatz): 59,5 Prozent; mittlere Betriebe (0,5 bis 5 Mio. Umsatz): 34,9 Prozent; große Betriebe (> 5 Mio. Umsatz): 5,6 Prozent

Erwerbstätige (2021): 240.800 (Betriebsinhaber, mithelfende Familienangehörige und Mitarbeiter)

Art der Beschäftigung: keine Angabe

Besonderheiten: Kleinbetriebliche Strukturen, rückläufige Anzahl der in der Handwerksrolle eingetragenen Betriebe, Konzentration durch steigende Mitarbeiteranzahl pro Betrieb, Auszubildenden- und Fachkräftemangel

Quelle: ZDB (2022a; 2022b); eigene Zusammenstellung

Das Bäckerhandwerk weist nach Angaben der Arbeitgeber eine Besonderheit auf: Es hat eine „lange Wertschöpfungskette“, die von der Rohstoffgewinnung (Mahlen des Mehls) über die Herstellung von Back- und Teigwaren bis hin zum Ladenverkauf an der Theke reicht (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2023). Dabei ist das Handwerk durch einen strukturellen Wandel geprägt. Die Anzahl der Betriebe ist schon seit vielen Jahren rückläufig, während die Anzahl der Verkaufsstellen konstant bleibt. Dies spiegelt einen Konzentrationsprozess wider, in dessen Rahmen sich nicht nur die Zahl der Filialen pro Unternehmen erhöht, sondern auch die Betriebsgröße. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl (einschließlich der Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen) eines einzelnen Betriebs liegt mittlerweile bei 24,2. Der Umsatz ging 2020, im ersten Jahr der Corona-Pandemie deutlich (von 15,22 auf 14,45 Mrd. Euro) zurück, stieg 2021 aber wieder an. Dabei entfielen 2020 auf die großen Bäckereien mit einem Jahresumsatz von 5 Mio. Euro und mehr 68,8 Prozent des Branchenumsatzes. Die kleinen Bäckereien mit einem Jahresumsatz unter 0,5 Mio. Euro erwirtschafteten lediglich 6,6 Prozent des Gesamtumsatzes (ZDB, 2022a). Ein weiteres strukturelles

Problem des Bäckerhandwerks betrifft die Nachwuchssicherung. Die Auszubildendenzahlen gehen sowohl bei Bäckern als auch bei den Bäckereifachverkäufern zurück (ZDB, 2022b, o. S.).

Zu diesen längerfristigen Trends treten aktuelle Herausforderungen hinzu. Nach überstandener Corona-Pandemie – eingeschränkt waren hierdurch insbesondere Bäckereien mit angeschlossenem Café-Betrieb (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2023) – wurde das Bäckerhandwerk durch die Folgen des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine getroffen. Zwischen 60 und 70 Prozent aller Bäckereien nutzen Gasbacköfen (ZDB, 2022b, o. S.). Neben stark steigenden Energiekosten leidet das energieintensive Handwerk auch unter steigenden Rohstoffpreisen für Getreide, Mehl, Milchprodukte und Saaten. Die Folgen sind dauerhafte Betriebsschließungen oder – um Energie zu sparen – zeitweilige Betriebsschließungen und kürzere Öffnungszeiten (Mahnke, 2022). Der ZDB begrüßt, dass die Politik hierauf reagiert hat und die Lebensmittelproduktion als systemrelevant bewertete. Zudem beschloss die Bundesregierung mehrere Entlastungspakete, die den Bäckereien helfen (ZDB, 2022b, o. S.).

5.2 Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft

Im Bäckerhandwerk dominieren regionale Branchentarifverträge (Lesch, 2017, 7; Bispinck et al, 2021, 74). Die Tarifverhandlungen werden arbeitgeberseitig über die regionalen Landesinnungsverbände geführt, die im ZDB zusammengeschlossen sind. Der Zentralverband führt selbst nur Tarifverhandlungen, wenn er dazu von den Landesinnungsverbänden ein Mandat erhält. Dies ist bei den bundesweit geregelten Ausbildungsvergütungen der Fall. Im hier näher untersuchten Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen verhandeln der Verband des Rheinischen Bäckerhandwerks sowie der Bäckerinnungs-Verband Westfalen-Lippe. Die beiden Landesverbände bilden dabei eine Tarifgemeinschaft. Im ebenfalls näher analysierten Tarifgebiet Berlin-Brandenburg verhandelt der Bäcker- und Konditoren-Landesverband Berlin-Brandenburg. Die Interessen der Beschäftigten werden von der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) vertreten, wobei die Tarifhoheit bei den Landesbezirken der NGG liegt.

Nach Angaben des ZDB sind 60 Prozent der deutschen Bäckereien Mitglied in einer lokalen Bäckerinnung (ZDB, 2022a). Alle Innungsbetriebe sind automatisch an die regionalen Verbandstarifverträge der Landesinnungsverbände gebunden. Nach dem Grundsatzurteil des Bundesverwaltungsgerichtes aus dem Jahr 2016 dürfen Handwerks-Innungen keine OT-Mitgliedschaften einführen, da dies der Handwerksordnung und dem darin enthaltenen Auftrag zum Abschluss von Tarifverträgen widerspricht (Kluth, 2017).

Blickt man auf Deutschland insgesamt, zeigen sich regional sehr unterschiedliche Tarifvertragsbeziehungen (Bispinck et al., 2020, 74 f.). Während im Westen in den 2010er Jahren in fast allen Bundesländern regelmäßig Entgelttarifverträge vereinbart wurden, galt dies im Osten nur für die Tarifregion Berlin-Brandenburg. Bei den Manteltarifverträgen sieht es ähnlich aus. Im Osten befinden sich die Manteltarifverträge abgesehen

von Mecklenburg-Vorpommern in der Nachwirkung. Im Westen gilt dies nur für Niedersachsen und Baden-Württemberg. Obwohl die Corona-Pandemie auch viele Bäckereien getroffen hat, wurde die allgemeine Verhandlungsbereitschaft auf der Arbeitgeberseite nicht behindert. Sowohl in Berlin-Brandenburg als auch in den westdeutschen Regionen fanden seit dem Ausbruch der Pandemie im März 2020 Entgelttarifverhandlungen statt. Zum Teil sind die in den westdeutschen Regionen vereinbarten Tarifverträge ausgelaufen, so in Niedersachsen/Bremen Ende Dezember 2021, in Baden-Württemberg und Hessen Ende November 2022, ohne dass bis dahin eine Anschlussregelung gefunden wurde. Neue Tarifabschlüsse gab es hingegen in den hier näher untersuchten Tarifgebieten Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg sowie in Bayern (Laufzeit bis November 2023), Hamburg/Schleswig-Holstein (Laufzeit bis September 2024) und im Saarland (Laufzeit bis Juni 2023). In Hamburg gibt es darüber hinaus auch einen Tarifvertrag für die Konditoren (NGG, 2022a).

Einzelne Großbäckereien schließen Haustarifverträge mit der NGG ab, beispielsweise die Edeka-Tochter Schäfer's mit etwa 750 Filialen und 2.800 Beschäftigten (Schäfer's, 2022) oder der Tiefkühlbackwarenhersteller Aryzta in Nordhausen (Thüringen) und Eisleben (Sachsen-Anhalt), der 53 Großbäckereien in 29 Ländern mit weltweit 19.000 Beschäftigten betreibt (Aryzta, 2022). Über die Anzahl der geschlossenen Haustarifverträge liegen keine offiziellen Daten vor. Im Jahr 2017 gab die NGG eine Anzahl von 32 an (Bispinck et al., 2020, 74).

Für den gewerkschaftlichen Organisationsgrad liegen weder bundesweit noch für die hier näher untersuchten Tarifregionen offiziellen Angaben vor. Laut Interviewteilnehmer der NGG erschwert die kleinbetriebliche Struktur die gewerkschaftliche Organisationsarbeit. Die NGG konzentriert sich dadurch vor allem auf Filialketten (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2023).

Auch für die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten liegen keine amtlichen Daten vor. In Nordrhein-Westfalen liegt der Organisationsgrad auf der Arbeitgeberseite nach Angaben der Arbeitgeber im Verbandsgebiet Rheinland bei 85 Prozent, wenn man als Basis die Bruttolohnsumme des Jahres 2020 heranzieht. Das bedeutet, dass 85 Prozent der Bruttolohn- und Gehaltssumme in Betrieben anfällt, die Tarifverträge anwenden. Im Verbandsgebiet Westfalen-Lippe dürfte der Wert ähnlich sein. Bezogen auf die Anzahl der Betriebe liegt er (je nach Landesverband) zwischen 65 und 70 Prozent. Die großen Bäckereien seien in der Regel Mitglied der Innungsorganisation. Es bestehe eine „hohe Bindungsaffinität“ und der Tarifvertrag sei „stark verbreitet“. Genaue Angaben zur Tarifbindung liegen allerdings nicht vor. Unklar sei zudem, ob die Tarifverträge immer korrekt angewendet würden (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2023). Die NGG verweist hinsichtlich ihres eher geringen Organisationsgrads auf die „kleingliedrige“ Struktur. Die Großfilialisten hätten häufig einen Betriebsrat, was auch den gewerkschaftlichen Organisationsgrad und die Tarifbindung positiv beeinflusse. In der Produktion sei der Organisationsgrad höher als in der Verwaltung. Der Lockdown habe zu vielen Anfragen auch von Nicht-Mitgliedern geführt (beispielsweise zur Kurzarbeit), die dann auch Mitglieder geworden seien. Austritte habe es hingegen kaum gegeben (ebd.). Der Mindestlohn habe weder auf die Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften noch auf die in den Arbeitgeberverbänden Einfluss gehabt. Bei den Arbeitgebern gingen jährlich zwischen 3 und 5 Prozent der Mitglieder verloren. Das

hänge damit zusammen, dass Kleinbetriebe aufgeben und oft von Filialketten übernommen würden.

Der Geltungsbereich des Tarifvertrags für das Bäckerhandwerk in Nordrhein-Westfalen umfasst traditionell auch die ehemaligen Regierungsbezirke Koblenz und Trier in Rheinland-Pfalz. Die Verhandlungsbereitschaft blieb in dieser Region auch unter den schwierigen Bedingungen der Corona-Pandemie unverändert bestehen. Im Oktober 2020 einigten sich die Tarifparteien nach vier Verhandlungsrunden auf einen neuen Entgelttarifvertrag mit einer Laufzeit bis Ende Dezember 2022 (Otten, 2020). Im Dezember 2022 folgte noch vor dem Ende der Laufzeit ein weiterer Tarifabschluss mit einer Laufzeit bis Ende April 2024 (NGG, 2022e).

Im Tarifgebiet Berlin-Brandenburg liegt die Tarifbindung der Beschäftigten nach Einschätzung der Arbeitgeber bei etwa 45 Prozent (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Der Organisationsgrad von Betrieben liege etwas darunter. In Berlin sei die Bereitschaft zur Tarifbindung größer als in Brandenburg. Für manche Ost-Betriebe stelle ein Tarifvertrag einen „Eingriff in die unternehmerische Freiheit“ dar (ebd.). Der Verband verliert nach eigenen Angaben Mitglieder, weil kleine Betriebe aufgeben und die Betriebe im Durchschnitt immer größer würden. In Berlin gebe es laut Arbeitgeber viele „Quereinsteiger ohne Bäcker Ausbildung“, für die das Thema Tarifvertrag überhaupt kein Thema sei. Auch aus dem Sozialpartnerdialog Brandenburg sei bekannt: „Je jünger die Firma, desto geringer die Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen“ (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

Die NGG bestätigt, dass West-Berlin aus einer längeren „Tariftradition“ komme, die unter stabileren Rahmenbedingungen gewachsen sei als dies seit 30 Jahren im Osten der Fall gewesen ist. Aus Sicht der Gewerkschaft sei vielen Betriebsinhabern in Ostdeutschland nicht bewusst, dass Tarifverträge gerade die Möglichkeit böten, die Löhne staatsfern zu regeln. In Bezug auf die eigene Mitgliederentwicklung betont die Gewerkschaft, dass in Betrieben, wo es einen Betriebsrat und aktive Beschäftigte in der Tarifkommission gebe, in den letzten Jahren eine positive Mitgliederentwicklung zu beobachten sei. In den Bereichen, wo solche Strukturen nicht bestünden, gäbe es jedoch eher eine gegenläufige Entwicklung. In Verkaufsfilialen arbeiteten viele Personen mit Migrationshintergrund, die neu nach Deutschland gekommen seien und eher eine größere Ferne zu den Gewerkschaften hätten. Insgesamt glichen sich die Effekte eher aus (ebd.).

Der Abstand einiger Tariflöhne zum Mindestlohn war im Untersuchungszeitraum gering (Kapitel 5.3). Mindestloohnerhöhungen machen daher auch Anpassungen bei den Tariflöhnen notwendig. Vor diesem Hintergrund räumt der Vertreter der NGG Berlin-Brandenburg ein, der Mindestlohn gebe der Gewerkschaft in den Tarifverhandlungen "Rückenwind". Die NGG verknüpfe damit aber auch die Hoffnung, mittelfristig wieder mehr Tarifverträge schließen und die Tarifbindung erhöhen zu können. Denn das höhere Lohnniveau reduziere den Kostenvorteil nicht tarifgebundener Betriebe. Das eröffne in einem ersten Schritt die Möglichkeit, für einzelne Unternehmen Haustarifverträge zu schließen, und diese Unternehmen in einem zweiten Schritt in Richtung Flächentarifvertrag zu führen. Die Konkurrenz der Betriebe um gute Arbeitskräfte könne dies begünstigen (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

In der Tarifregion Berlin-Brandenburg war die Verhandlungsbereitschaft in der jüngeren Vergangenheit recht hoch (Bispinck et al., 2020, 83). Die Arbeitgeber betonen, dass dies auch mit den handelnden Personen zusammenhänge, die am Tarifvertrag festhalten wollten (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Eine besondere Herausforderung bestand für Tarifparteien darin, dass sich das Tarifgebiet Berlin-Brandenburg ursprünglich aus drei Regionen zusammensetzte, die schrittweise aneinander angeglichen wurden: West-Berlin, Ost-Berlin und Brandenburg. Während die Löhne in Berlin zum Mai 2013 angeglichen wurden, bestand für Berlin und Brandenburg ein gemeinsamer Tarifvertrag mit gleicher Entgeltstruktur, aber unterschiedlichen Entgelttabellen (Bispinck et al., 2020, 82 f.). Mit dem jüngsten Tarifabschluss wurde vereinbart, die Löhne bis zum 1. September 2023 auch zwischen Berlin und Brandenburg anzugeichen. Die NGG betont, dass diese Entwicklung durch die Arbeitsmarktsituation – es mangelt an Ausbildungswilligen und Arbeitskräften – und durch den Mindestlohn begünstigt wurde. Der Mindestlohn sei „ein bisschen Schrittmacher“ gewesen (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

Die Corona-Pandemie hat Betriebe des Bäckerhandwerks, deren Café-Betrieb aufgrund von Lockdowns geschlossen bleiben mussten, wirtschaftlich stärker getroffen als Bäckereien ohne Cafés (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Diese Belastung habe sich aber nicht negativ auf die Verhandlungsbereitschaft ausgewirkt. Das gilt auch für die verschiedenen Anpassungsschritte beim gesetzlichen Mindestlohn seit 2020. Nach dem letzten Beschluss der Mindestlohnkommission vom Juni 2020 gab es zwei Tarifabschlüsse, einen im Januar 2021 und einen zweiten im Juli 2022. Der jüngste Tarifabschluss stellt eine direkte Reaktion auf die Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro sowie auf die Inflation dar (ebd.). Ursprünglich lief der 2021 geschlossene Tarifvertrag noch bis Ende Februar 2023, sodass die jüngsten Tarifverhandlungen im Lichte der Mindestlohnentscheidung vorgezogen wurden.

Die Arbeitgeber weisen im Zusammenhang mit dem neuen Tarifabschluss darauf hin, dass dieser zu mehreren Austritten aus dem Arbeitgeberverband geführt habe. Die vorzeitige Kündigung des laufenden Tarifvertrags habe zu kontroversen Diskussionen innerhalb der Mitgliedschaft geführt. Eine eigens einberufene Mitgliederversammlung machte dann im Mai 2022 den Weg zu vorgezogenen Tarifverhandlungen frei. Im Rahmen der Kontroverse wurde die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns dahingehend kritisiert, dass „einfach keinerlei Verlässlichkeit mehr da sei“ (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Bei jeder Anpassung des Mindestlohns sei der Anpassungsmodus verändert worden, was eine Planbarkeit bei den Tarifabschlüssen erschwere. Bei den Betrieben entstände der Eindruck, dass es eine Mindestlohnkommission gibt und wenn die nicht das tue, was die Politik will, die Politik eingreife (ebd.). Ein weiteres Problem entstand, weil die Energiepreise kurze Zeit nach dem jüngsten Tarifabschluss durch die Decke geschossen seien. Hätte man das vorher gewusst, hätten die Mitglieder im Mai 2022 wohl nicht mehrheitlich für vorgezogene Tarifverhandlungen gestimmt.

Die NGG betont, dass der Arbeitskräftemangel auch im Bäckerhandwerk spürbar geworden ist. Es sei eine Herausforderung, verlässliches Personal zu bekommen und zu binden. Die Fluktuation sei sehr stark. Schon jetzt zahlten deshalb viele Betriebe bei Personen, die gehalten werden sollen, nicht nur den Mindestlohn, sondern höhere

Löhne. Das gelte auch in den ostdeutschen Bundesländern, die derzeit keine gültigen Tarifverträge haben (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

5.3 Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse

Nordrhein-Westfalen

Der Tarifabschluss vom Oktober 2020 stand „ganz im Zeichen der Corona-Pandemie“ (NGG, 2020). Die Arbeitgeber weisen im Gruppeninterview darauf hin, dass vor allem in Betrieben mit angeschlossenem Café im Frühjahr 2020 durch den ersten Lockdown große Umsatzeinbrüche von rund 30 Prozent entstanden waren: „Vor diesem Hintergrund müsse man die Tarifrunde 2020 sehen, in der einfach Insolvenzangst vorhanden war“ (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2023). Zudem sei die Unsicherheit darüber groß gewesen, wie lange die Lockdowns dauern würden. Nach Angaben der Arbeitgeber erkannte die NGG das Problem und habe einem angemessenen Tarifabschluss zugestimmt (ebd.) Die Gewerkschaft bestätigt die Einschätzung der Arbeitgeber, weist aber auf ihren Blickwinkel hin, der auf das Problem der Kurzarbeit gerichtet war: „Durch die Schließung der Cafés und durch den Lockdown kam es zu Kurzarbeit. Wir waren im Bäckerhandwerk auf einem mittleren bis niedrigen Lohnniveau, sodass Kurzarbeit viele Kolleginnen und Kollegen vor große Herausforderungen stellte“ (ebd.). Der Wunsch der NGG, das Kurzarbeitergeld tariflich aufzustocken, konnte trotz intensiver Diskussionen mit den Arbeitgebern nicht realisiert werden. Dieses Versäumnis habe laut NGG in dieser Zeit zu einem Verlust von Fachkräften geführt.

Nach sogenannten Nullmonaten für den Zeitraum Juni 2020 bis Februar 2021 sah der Abschluss vor, dass die Entgelte in den Tarifgruppen 1 bis 14 um 1,9 Prozent steigen. Zum 1. Februar 2022 folgte eine weitere Erhöhung um 1,9 Prozent. Die Fachkräfte im Mini-Job in Tarifgruppe 15 bekamen stufenweise Entgelterhöhungen: 60 Cent pro Stunde ab März 2021, weitere 60 Cent ab Februar 2022 und weitere 80 Cent ab Januar 2023. Das entspricht einer Anhebung um insgesamt 19,8 Prozent. Die Entgelte der Mini-Jobber ohne Fachkenntnisse in Tarifgruppe 16 wurden um 50 Cent pro Stunde ab März 2021 und weitere 50 Cent ab Februar 2022 angehoben (plus 10,3 Prozent). Spätestens im Dezember 2020 erhielten alle Beschäftigten eine steuer- und sozialabgabenfreie Corona-Prämie von 200 Euro (Auszubildende, Teilzeitkräfte und Mini-Jobber: 100 Euro). Die Laufzeit des Tarifvertrags endete Ende Dezember 2022.

Nach Angaben der Arbeitgeber kam aus den meisten Betrieben die Rückmeldung, der Abschluss „sei angemessen gewesen“ (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2023). Problem sei dabei, dass der Beruf des Bäckers dadurch „nicht attraktiver geworden sei“ (ebd.). Vor dem Hintergrund der Fachkräfteabwanderung hätte sich die NGG daher auch einen höheren Abschluss gewünscht. Dennoch bezeichnet der Gewerkschaftsvertreter den Kompromiss im Gruppeninterview als „richtigen Abschluss in dieser Zeit (ebd.)“. Auch von den Mitgliedern der Gewerkschaft sei die Rückmeldung gekommen: „Es hätte höher sein können, aber es ist ok“ (ebd.).

Die Verhandlungsbereitschaft wurde auf beiden Seiten zu keinem Zeitpunkt in Frage gestellt (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2023). Die Arbeitgeberseite betont aber, dass man „immer ein bisschen getrieben gewesen sei von den Ergebnissen der

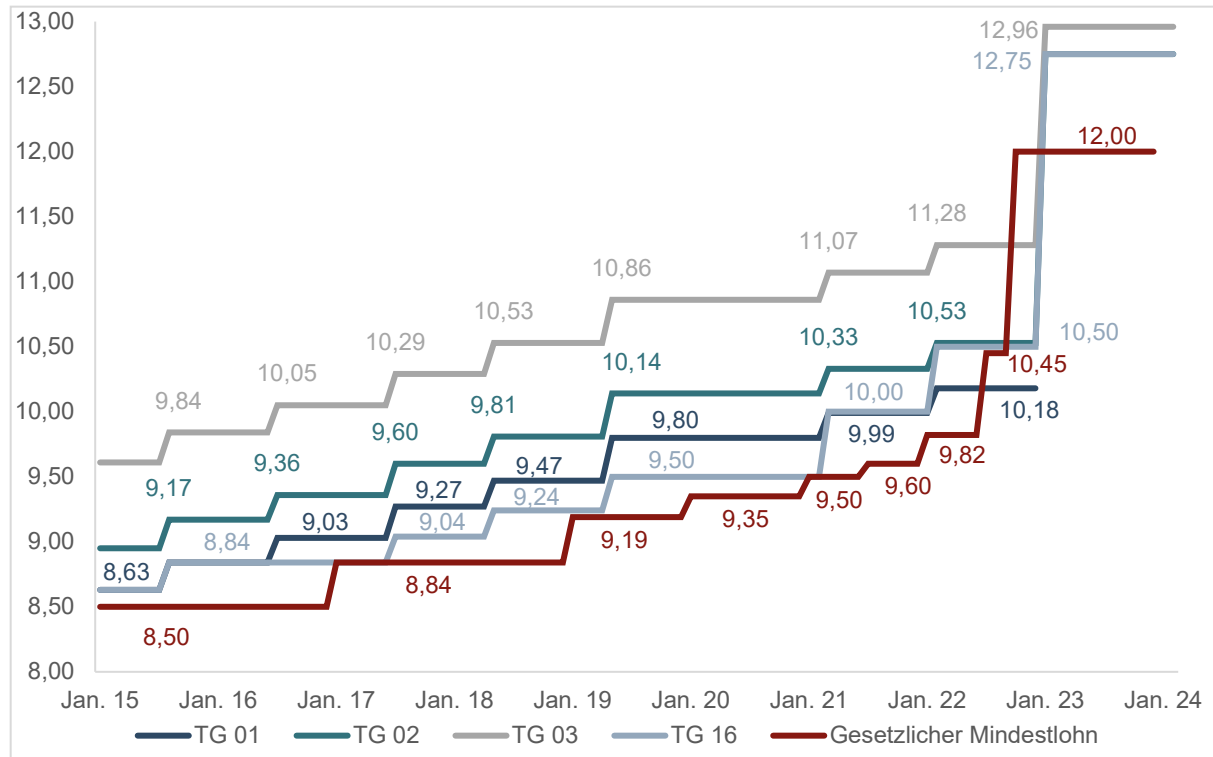
Mindestlohnkommission“. Das sei „nicht gut“. Aber der Beschluss der Bundesregierung, den Mindestlohn auf 12 Euro je Stunde zu erhöhen, sei noch einmal eine „komplett andere Dimension. Es hat das gesamte Tarifgefüge durcheinandergewirbelt“ (ebd.). Während durch den Beschluss der Mindestlohnkommission vom Juni 2020 nur eine Tariflohngruppe betroffen gewesen war, seien es 2022 sechs Tariflohngruppen gewesen. Die Gewerkschaft bestätigt, dass der Einfluss des Mindestlohns in der letzten Tarifrunde „sehr viel deutlicher zu Tage getreten ist. Wir standen plötzlich vor der Situation, dass eigentlich das gesamte Tarifgefüge und das gesamte Tarifgitter mit einmal durcheinandergelassen ist“ (ebd.). Man habe vor der großen Herausforderung gestanden, die Abstände im Tarifgitter neu auszutarieren und für eine qualifikationsgerechte Differenzierung zu sorgen. Hinzu kommt laut NGG, dass man eine Abstandsregel zum Mindestlohn beschlossen habe, die Tariflöhne also darüber liegen müssten: „Der Mindestlohn plus die Abstandsregel bildet die Ausgangsbasis für künftige Verhandlungen“ (ebd.).

Die NGG weist auch darauf hin, dass den Tarifparteien schon vor der Tarifrunde klar gewesen sei, dass die Entgeltstruktur angepackt werden müsse und nicht nur die unteren Lohngruppen, sondern auch die Fachkräfte finanziell deutlich aufgewertet werden müssten. Dies sei im Vorfeld auch schon diskutiert worden. Trotz Corona und Krieg in der Ukraine habe man diese Herausforderung dann auch angenommen (ebd.). Der Mindestlohn habe laut Gewerkschaft „mitgespielt“, die Aufwertung von Tarifvertrag und Fachkräften sei aber auch ohne Mindestlohn nicht länger aufschiebbar gewesen. Die Arbeitgeber verweisen darauf, dass auch die Energiekrise die Tarifparteien vor große Herausforderungen gestellt habe. Die hohen Energiekosten würden das Betriebsergebnis so dämpfen, dass eine Investitionszurückhaltung drohe. Es sei nach dem neuen Abschluss „keine Luft vorhanden, um zu investieren“, zumal auch die Preisüberwälzungsmöglichkeiten im Bäckerhandwerk beschränkt seien (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2023).

Der jüngste Abschluss vom Dezember 2022 sieht für die rund 57.600 Beschäftigten in knapp 3.200 Bäckereien ab Januar 2023 je nach Tarifgruppe unterschiedliche Lohnzuwächse zwischen 4 und 13 Prozent vor (dpa/lnw, 2022; NGG, 2022e). Außerdem wurde die Entgeltstruktur überarbeitet. Dabei wurden einzelne Tätigkeiten neu eingruppiert. Im Zuge dieser Umgruppierung fallen künftig zwei Tarifgruppen (TG 01 und TG 15) weg. Andere Tariflohngruppen wurden stärker differenziert und durch Untergruppen ergänzt (z. B. die alte TG 02 durch eine neue TG 02.1). Der Lohnzuwachs setzt sich aus einer prozentualen Lohnerhöhung und einer monatlichen Inflationsausgleichsprämie zusammen. Entsprechend der von der Bundesregierung beschlossenen temporären Änderung des Einkommenssteuergesetzes ist die Inflationsausgleichsprämie steuer- und abgabenfrei, was den Beschäftigten eine höhere Nettozahlung und dem Unternehmen niedrigere Arbeitskosten beschert. In der Tarifgruppe TG 02 etwa beträgt die prozentuale Steigerung 27 Cent (plus 2,25 Prozent) und die Inflationsprämie 48 Cent (6,25 Prozent). In der Lohngruppe TG 05 liegt die prozentuale Steigerung bei 92 Cent (plus 7,3 Prozent) und die Inflationsprämie bei 72 Cent (plus 5,7 Prozent). Nach Ablauf des Tarifvertrages wird die Inflationsausgleichsprämie als Bruttobetrag tabellenwirksam. Die Laufzeit des Tarifvertrags beträgt 16 Monate und endet Ende April 2024.

Abbildung 5-1: Tariflöhne und gesetzlicher Mindestlohn im Bäckerhandwerk Nordrhein-Westfalen

In Euro je Stunde



TG 1 (bis 12/2022, entfällt ab 1/2023): Reinigungskräfte im Verkauf; TG 2: Ungelernte Verkaufskräfte (1.- 3. Jahr), Bedienung im Cafe + Gastro Bereich, Reinigungskräfte in Produktion und Versand (ab 1/2023 auch im Verkauf); TG 3 (bis 12/2022): Bäckereifachverkäuferin (1+2. Jahr) ungelernete Verkaufskräfte (ab 4. Jahr), ab 1/2023: ungelernete Verkaufskräfte (ab 4. Jahr); TG 16: Stundenkräfte (geringfügig Beschäftigte); TG 2 und TG 16 haben ab Januar 2023 denselben Stundenlohn, sodass die beiden Linien ineinander überlaufen.

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Darstellung

Abbildung 5-1 stellt die Entwicklung der unteren Tariflohngruppen im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn für Nordrhein-Westfalen dar. Dabei zeigt sich, dass der gesetzliche Mindestlohn die Tariflohndynamik im unteren Bereich der Entgelttabelle stark beeinflusst. Schon vor den beiden letzten Tarifabschlüssen passten die Tarifvertragsparteien die Entgelte in Kenntnis bereits geplanter Mindestlohnerhöhungen entsprechend an (Bispinck et al., 2020, 80). Das hat sich zwischen 2020 und 2022 fortgesetzt. Zunächst gelang es den Tarifvertragsparteien, die untersten Tariflöhne oberhalb des gesetzlichen Minimums zu halten. Das änderte sich durch die Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro je Stunde zum 1. Oktober 2022. Durch diesen Anpassungsschritt wurden gleich mehrere Entgeltgruppen durch den Mindestlohn überholt. Mit dem Abschluss vom Dezember 2022 wurde dies korrigiert. Die untersten Tariflöhne liegen ab dem 1. Januar 2023 um mindestens 75 Cent über dem Mindestlohn. Der Entgelttarifvertrag läuft bis Ende April 2024, der gesetzliche Mindestlohn wird voraussichtlich Anfang 2024 angehoben.

Berlin-Brandenburg

Der Beschluss der Mindestlohnkommission vom Juni 2020, insbesondere die vierte Stufenanhebung auf 10,45 Euro je Stunde zum 1. Juli 2022 beeinflusste nach Angaben der Arbeitgeber auch die Tarifverhandlungen 2020/21 (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Zum einen verfolge man das Ziel, bei den untersten Entgelten einen Abstand zum Mindestlohn herzustellen. Zum anderen strebe man gemeinsam an, die seit der Mindestlohneinführung im Jahr 2015 gestauchte Lohnstruktur wieder stärker zu differenzieren. Zwischen gelernten und ungelernten Kräften habe es zeitweise nur noch 10 Cent Differenz gegeben (ebd.). Durch die Realisierung dieser Ziele seien die Personalkostenanteile in den letzten zehn bis 15 Jahren um etwa zwölf Prozentpunkte von 35 auf etwa 47 Prozent gestiegen. Allein im Jahr 2022 seien die Löhne um rund 20 Prozent erhöht worden. Dies stelle eine „enorme Belastung“ für die Betriebe dar (ebd.). Die Preise müssten um etwa 9 Prozent angehoben werden, aber die Kosten könnten nicht eins zu eins an die Kunden weitergegeben werden. Irgendwann stelle sich die Frage, „warum überhaupt noch verhandeln, wir kommen sowieso nicht da weg“ (ebd.). In diesem Zusammenhang wird auch kritisiert, dass der Staat die Tariflöhne durch den gesetzlichen Mindestlohn treibe und die gestiegenen Tariflöhne dann wieder beschleunigend auf die Mindestlohndynamik wirken. Das ganze Konstrukt der nachlaufenden Orientierung am Tarifvertrag verliere dadurch „komplett an Glaubwürdigkeit“ (ebd.).

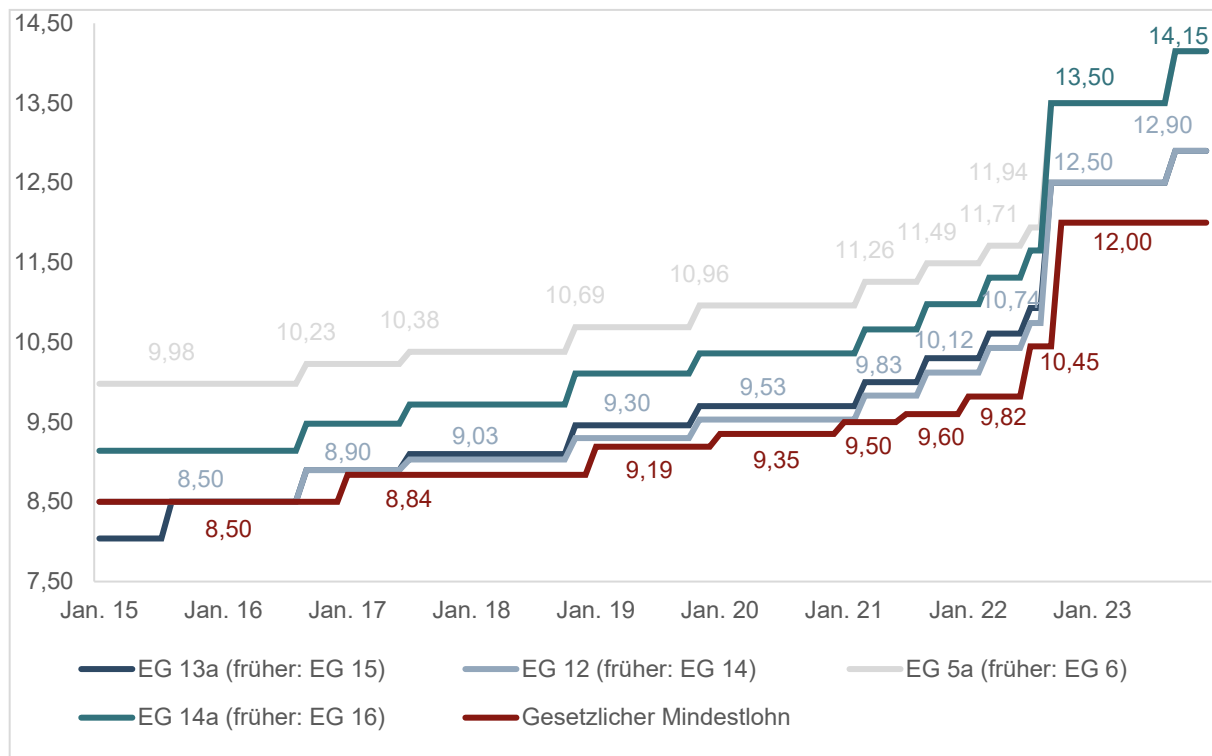
Die NGG betont, sie habe schon frühzeitig beschlossen, keine Tarifverträge mehr abzuschließen, in denen Tariflöhne unter 12 Euro je Stunde lägen. In der Systemgastronomie habe es dazu 2019 eine Kampagne gegeben (Kapitel 9), bei der Großbäckerei Aрызta habe man 2021 sogar 13 Euro als Einstieg gefordert und durchgesetzt (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; NGG, 2021). Wo dies nicht durchsetzbar sei, schließe man in der Regel keinen neuen Tarifvertrag. Nachdem die Ampelkoalition im Koalitionsvertrag vereinbart hatte, den Mindestlohn zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro je Stunde zu erhöhen, nahm die Gewerkschaft Kontakt zu den Arbeitgebern auf und wies darauf hin, dass in Brandenburg große Teile des bis Februar 2023 laufenden Tarifvertrags unter die 12 Euro rutschen und dadurch große Teile der Tariflohnstruktur vereinheitlicht würden (ebd.). Nachdem auf Arbeitgeberseite ein positives Mitglieder-votum zur Aufnahme von vorgezogenen Tarifverhandlungen vorlag, wurden im Juni die Verhandlungen aufgenommen und nach nur zwei Runden im Juli abgeschlossen.

Der Abschluss vom Januar 2021 sah vor, dass die Stundenlöhne der rund 6.000 Beschäftigten zum 1. März 2021 um einheitlich 30 Cent steigen. Danach folgten weitere Erhöhungen von dreimal 2 Prozent für die Beschäftigten in der Produktion und von dreimal 3 Prozent für die Beschäftigten im Verkauf zum September 2021, zum März 2022 und zum Juli 2022. Zusätzlich zur dritten Erhöhung wurde eine Vorweganhebung aller Entgeltgruppen um jeweils 15 Cent vereinbart. Die NGG bezifferte die Steigerungen für Facharbeiter auf 8,7 bis 14,25 Prozent (NGG, 2021).

Der Abschluss vom Juli 2022 sah vor, die untersten Tarifgruppen für ungelernte Arbeitskräfte allesamt auf 12,50 Euro je Stunde anzuheben, was einer Erhöhung zwischen 13 und 18 Prozent entsprach. Der Stundenlohn für gelernte Bäcker und Bäcker-reifachverkäuferinnen (Entgeltgruppen 5 und 14a) mit längerer Berufserfahrung wurde

auf 15,15 Euro angehoben. Laut NGG stiegen die Löhne und Gehälter der Beschäftigten hinter der Ladentheke und in der Backstube je nach Tarifgruppe zwischen 18 und 44 Prozent (NGG, 2022f). Bei der Festlegung der neuen Vergütungsstruktur wurde das unterste Entgelt als Ausgangsbasis für alle übrigen Entgelte genommen (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Dabei wurde vereinbart, die höchsten Gruppen nicht mehr zu tarifieren. Damit verhandeln Betriebsleiter ihre Entgelte künftig außertariflich.

Abbildung 5-2: Tariflöhne und gesetzlicher Mindestlohn im Bäckerhandwerk Berlin
In Euro je Stunde



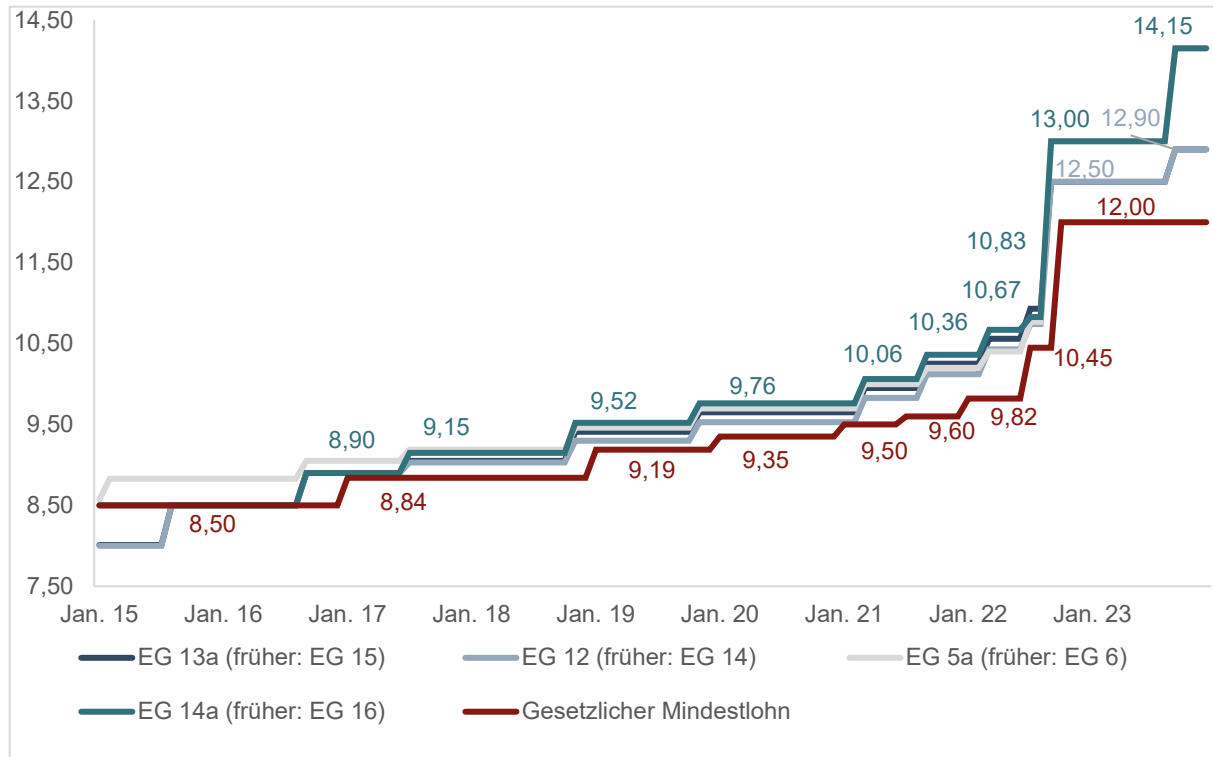
EG 5a: Bäcker/in, Konditor/in (ab 1. Jahr nach Ausbild.); EG 12: Abwasch-/Reinigungspersonal; EG 13a: Verkäufer/in ohne Ausbild. im 1. Jahr; EG 14a: Fachverkäufer/in (1. Jahr nach Ausbild.).

Quellen WSI-Tarifarchiv; eigene Darstellung

Die Entgelttabelle für Berlin (Abbildung 5-2) zeigt, dass der gesetzliche Mindestlohn die Tariflohndynamik im unteren Bereich der Entgelttabelle stark beeinflusst. Das zeigt sich schon beim Abstand der untersten Entgelte, aber vor allem im Anpassungsmodus. Im 2021er Abschluss wurden vier Anhebungen vereinbart, die den vier Anpassungsschritten des Beschlusses der MLK vom Juni 2020 folgen. Mit dem vorgezogenen 2022er-Abschluss wurde ein Überholen der untersten Entgeltgruppen vermieden und zugleich ein deutlicher Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn hergestellt. Dies führte dazu, dass die Entgelte im unteren Bereich künftig weniger ausdifferenziert sein werden. Dabei wurden auch Tätigkeiten zwischen Produktion, Verkauf und kaufmännischen Tätigkeiten angeglichen. Bei kaufmännischen Angestellten habe ein deutlicher Nachholbedarf bestanden (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

Abbildung 5-3: Tariflöhne und gesetzlicher Mindestlohn im Bäckerhandwerk Brandenburg

In Euro je Stunde



EG 5a: Bäcker/in, Konditor/in (ab 1. Jahr nach Ausbild.); EG 12: Abwasch-/Reinigungspersonal; EG 13a: Verkäufer/in ohne Ausbild. im 1. Jahr; EG 14a: Fachverkäufer/in (1. Jahr nach Ausbild.).

Quellen: WSI-Tarifarchiv, eigene Darstellung

Auch in Brandenburg hat der Mindestlohn die Tariflohndynamik stark beeinflusst (Abbildung 5-3). Das Vergütungsniveau lag dort bis Ende 2022 unter dem Niveau in Berlin. Insofern Diese Differenzierung wird mit dem neuen Abschluss beseitigt. Ab Januar 2023 beginnt die Entgelttabelle für einfache Tätigkeiten ebenso wie in Berlin bei 12,50 Euro je Stunde. Die Entgelte für die übrigen Entgeltgruppen bauen auf diesem Basiswert auf. Vorerst bleiben bei einigen Entgeltgruppen noch Differenzen gegenüber Berlin bestehen. Zum September 2023 gelten dann aber für alle Entgeltgruppen einheitliche Stundenlöhne. Wie auch in Berlin wurden bislang unterschiedlich bezahlte Tätigkeiten in den unteren Tarifgruppen zusammengefasst, sodass einige Differenzierungen künftig entfallen. Das gilt etwa für die Reinigungskraft (E12), den/die Verkäufer/-in im ersten und zweiten Berufsjahr (E13a und §13b), den/die Kassierer/-in (E17) und die Garantilöhne für das Bedienungspersonal (E16). Zudem werden auch in Brandenburg die obersten Entgeltgruppen nicht mehr tarifiert.

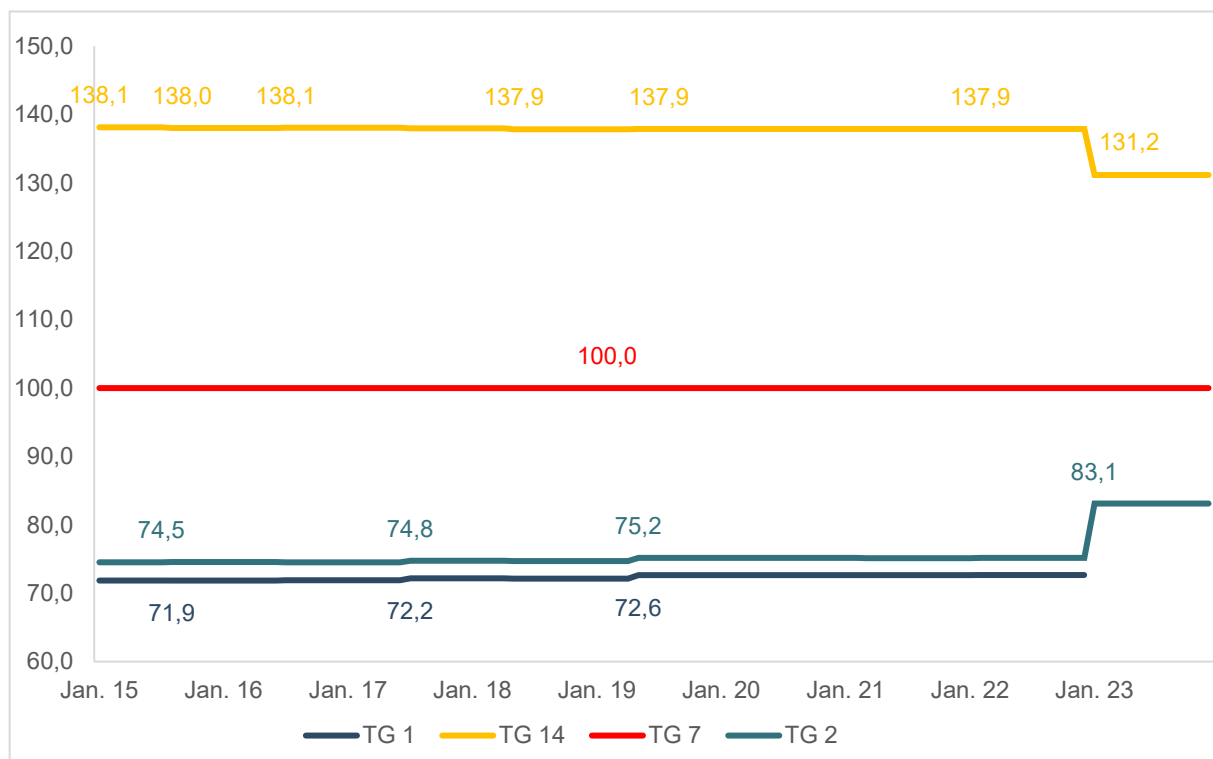
5.4 Tariflohnstruktur

Nordrhein-Westfalen

In Nordrhein-Westfalen wurde die Lohnstruktur im Zuge der Mindestlohneinführung Anfang 2015 nicht gestaucht. Stattdessen schob der Mindestlohn das gesamte Lohngitter nach oben und führte in diesem Sinne zu einer Aufwertung des Entlohnungsniveaus (Bispinck et al., 2020, 81). Daran hat sich auch im Zuge der Mindestlohnanpassungen zwischen Anfang 2020 und Juli 2022 nichts geändert. Normiert man das Lohnniveau der Eckentgeltgruppe auf 100, lag die oberste Entgeltgruppe in diesem Zeitraum um rund 38 Prozent über der Eckentgeltgruppe und die (durch das Streichen der vormals untersten Entgeltgruppe TG 1) neue unterste Entgeltgruppe TG 2 lag um etwa 25 Prozent darunter (Abbildung 5-4). Nach der Mindestlohnanpassung im Oktober 2022 kam es oben und unten zu einer Stauchung. Nach oben beträgt der Abstand nun gut 30 Prozent, nach unten knapp 17 Prozent.

Abbildung 5-4: Tariflohnstruktur im Bäckerhandwerk Nordrhein-Westfalen

In Prozent der mittleren Gruppe



TG 1 (bis 12/2022, entfällt ab 1/2023): Reinigungskräfte im Verkauf; TG 2: Ungelernte Verkaufskräfte (1.- 3. Jahr), Bedienung im Cafe + Gastro Bereich, Reinigungskräfte in Produktion und Versand (ab 1/2023 auch im Verkauf); TG 7: Bäckereifachverkäufer/in (ab 5. Jahr); TG 14: verantwortlicher Abteilungsleiter in Produktion, Technik & Versand.

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Berechnungen

Durch die Änderung der Berufsbilder und dem gemeinsamen Ziel der Tarifparteien, weitere Abwanderungen von Arbeitskräften zu vermeiden, ist nach übereinstimmender Einschätzung der interviewten Experten in der Tarifrunde 2022 eine Reform des ge-

samten Tarifgitters notwendig geworden, und zwar unabhängig vom gesetzlichen Mindestlohn (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2023). Vor dem jüngsten Abschluss war die Entgeltstruktur zwar insgesamt sehr differenziert (in Bezug auf die Spanne zwischen unterster und oberster Entgeltgruppe), aber zwischen den verschiedenen Tätigkeiten, die oft in eine gemeinsame Entgeltgruppe eingruppiert wurden, gab es zum Teil zu wenig Differenzierung. Aus diesem Grunde wurden Tätigkeiten, insbesondere die von Fachkräften, herausgenommen und in neue Unterentgeltgruppen eingruppiert. Beispielsweise waren die fünf Tätigkeiten Bäckereiverkäuferin im dritten und vierten Jahr, ungelernte Verkaufskräfte ab dem fünften Jahr, Bäckerwerker im ersten und zweiten Jahr, Produktions- und Versandhelfer im dritten und vierten Jahr sowie gelernte kaufmännische Angestellte in der Verwaltung (erstes und zweites Jahr) im alten Tarifvertrag zusammen in der TG 5 eingruppiert. Im neuen Tarifvertrag wurden die ungelernten Verkaufskräfte in eine eigene TG 5.1 eingruppiert und die Bäckerfachverkäuferin sowie die kaufmännischen Angestellten in eine eigene TG 5.2, während die Bäckerwerker und die Produktions- und Versandhelfer in der der TG 5 bleiben.

Durch den Tarifabschluss vom Dezember 2022, bei dem zur Wahrung des Abstands zum gesetzlichen Mindestlohn im unteren Bereich überdurchschnittliche Lohnpassungen vorgenommen wurden, wurde die Lohnstruktur gestaucht. Im unteren Bereich des Lohngitters entfiel die nicht mehr besetzte unterste Entgeltgruppe TG 1 und die zweitunterste Gruppe TG 2 stieg in Relation zur Eckentgeltgruppe um knapp 8 Prozentpunkte von 75,2 auf 83,1 Prozent. Die oberste Entgeltgruppe ging von 137,9 auf 131,2 Prozent zurück. Die Arbeitgeber weisen darauf hin, dass die Stauchung daher komme, „dass wirtschaftlich nicht mehr möglich war“ (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2023). Kompensationen des Mindestlohns durch anderen tarifliche Regelungen spielten in Nordrhein-Westfalen keine Rolle (ebd.).

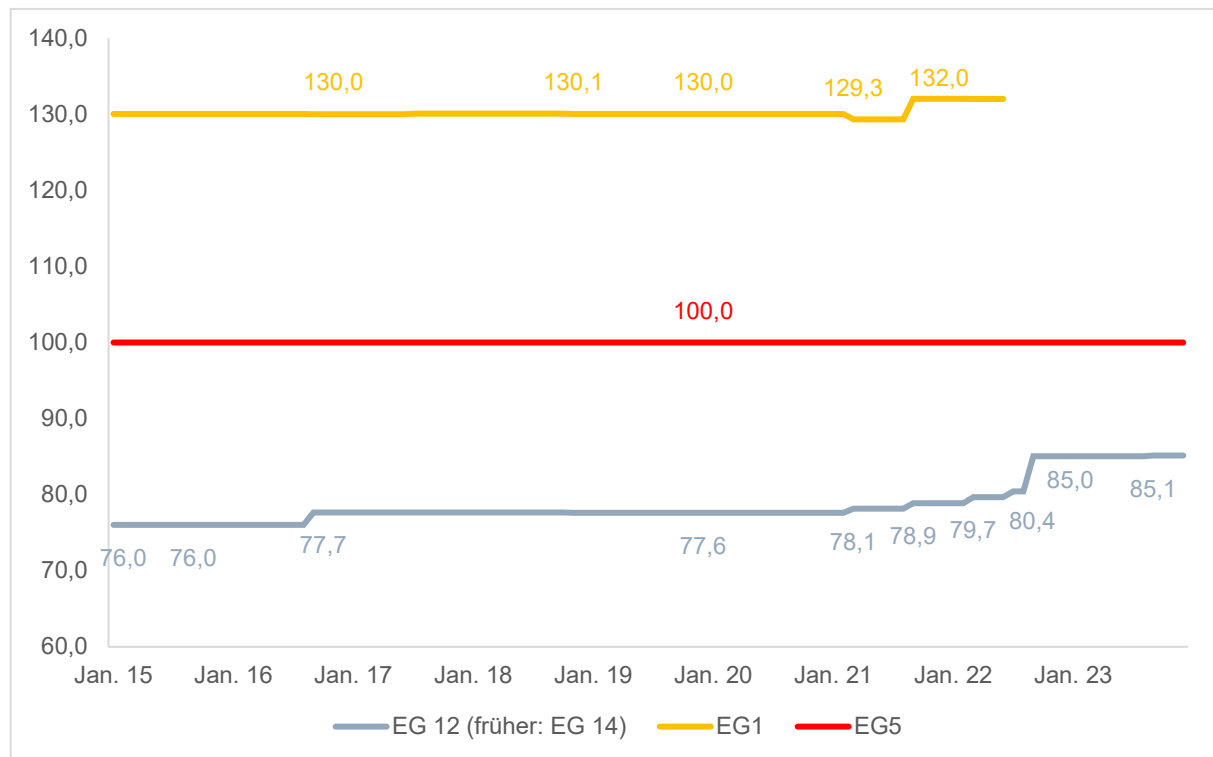
Berlin-Brandenburg

Mit dem 2022er Abschluss wurde nach Auskunft der befragten Sachverständigen angestrebt, die im Zuge der Mindestlohneinführung entstandene Stauchung der Lohnstruktur wieder stärker zu differenzieren (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Im Rahmen der Tarifrunde 2020/21 sei das aufgrund der Belastungen durch die Corona-Pandemie nicht möglich gewesen. Beide Seiten verweisen auf eine gewisse Verunsicherung. Laut NGG waren „die Rahmenbedingungen noch ein Stück weit anders“ (ebd.). Durch den Arbeits- und Fachkräftemangel wurde der Problemdruck inzwischen aber so groß, dass die Tarifparteien handeln mussten. Laut NGG lautete die Marschroute: „Wenn wir jetzt keinen ordentlichen Sprung hinbekommen, laufen uns die Leute weiter weg“ (ebd.). Eine angemessene Bezahlung stelle eine wichtige Form der Anerkennung dar und verhindere insbesondere bei den größeren Ketten „eine Abstimmung mit den Füßen“. Arbeitgeberseitig wurde ergänzend darauf verwiesen, dass mit Blick auf die Ausbildungssituation ein deutliches Zeichen, „dass sich Ausbildung weiter lohnt“ gesetzt werden musste (ebd.). Die anhaltende Stauchung der Lohnstruktur wird von den Arbeitgebern damit begründet, dass die Mindestlohnpassungsschritte eine Ausdifferenzierung erschwert hätten. Sie fielen letztlich dem Ziel zum Opfer, bei den untersten Tariflohngruppen einen ausreichenden Abstand zum Mindestlohn zu wahren. Die Betriebe „hätte es überfordert, wenn noch mal was draufgelegt worden wäre“. Die jüngsten Tarifverhandlungen sollten dazu genutzt werden „um da mal wieder eine

klare Struktur reinzubringen“ (ebd.). Die NGG betonte, das angemessene Lohnabstände „permanent ein Thema“ sei (ebd.). Ziel sei es auch, für die anderen Regionen im Osten ein „Signal zu setzen, dass ein Tarifvertrag möglich ist“ (ebd.)

Abbildung 5-5: Tariflohnstruktur im Bäckerhandwerk Berlin

In Prozent der mittleren Gruppe



EG1: Betriebsleiter/in; EG5: Bäcker/in, Konditor/in (ab 3.Jahr nach Ausbild.); EG 1Abwasch-/Reinigungspersonal

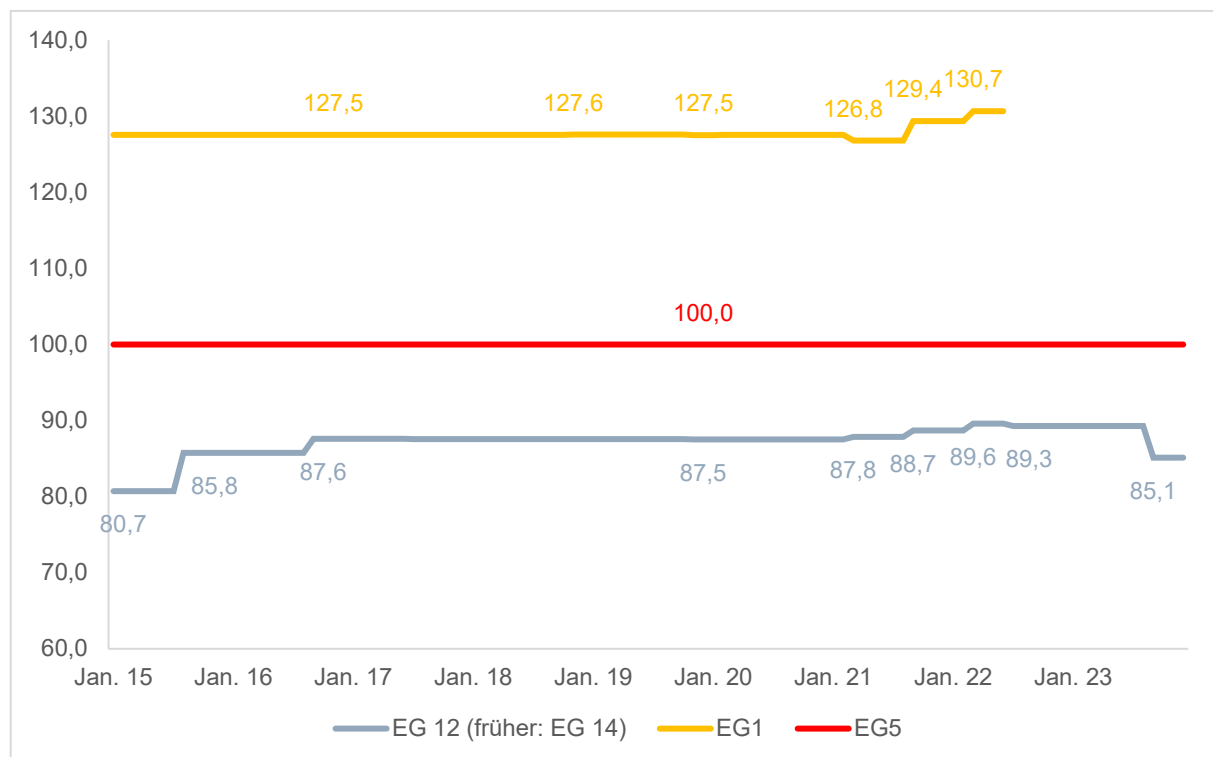
Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Berechnungen

Ausgangspunkt der Überlegungen zur Entwicklung einer neuen Entgeltstruktur war, dass für ungelernete Kräfte ein Stundenlohn von 12,50 Euro angesetzt wurde. Darauf sollten zusätzliche Erfahrungswerte in 50 Cent-Schritten abgeglichen werden, wobei dies eine Orientierung war, von der auch im Einzelfall abgewichen werden konnte. Von der Stauchung der Lohnstruktur waren Berlin und Brandenburg aufgrund der unterschiedlichen Lohnniveaus allerdings unterschiedlich betroffen. Abbildung 5-5 stellt das Lohnniveau der untersten und obersten Lohngruppe jeweils in Prozent des Eckentgelt-niveaus in Berlin dar. Im Jahr der Mindestlohneinführung zum 1. Januar 2015 betrug das Verhältnis der untersten Lohngruppe zum Mindestlohn 76 Prozent. Dieser Abstand blieb bis Anfang 2021 weitgehend unverändert. Seitdem ist eine schrittweise Stauchung zu beobachten. Diese Stauchungen setzen zeitgleich mit den Anpassungsschritten ein, die von der Mindestlohnkommission im Juni 2020 beschlossen wurden. Lag das unterste Tarifentgelt im Januar 2021 noch bei 77,6 Prozent des Eckentgelts, stieg es bis zum Juni 2022 um 2,1 Prozentpunkte auf 79,7 Prozent an. Zum Juli 2022 folgte ein moderater Anstieg auf 80,5, bevor im Zuge des vorgezogenen Tarifabschlusses zum September 2022 ein größerer Sprung auf 85,0 Prozent folgte. Damit hat die jüngste Reform der Entgeltstruktur in Berlin zu einer Stauchung im unteren Bereich

geführt. Im oberen Bereich blieb der Abstand zum Eckentgelt zwischen 2015 und Juni 2022 recht konstant. Seit Juli 2022 wird die oberste Entgeltgruppe nicht mehr tarifiert.

Anders stellt sich die Entwicklung in Brandenburg dar (Abbildung 5-6). Dort ist die Stauchung der Lohnstruktur schon ab 2015 deutlich erkennbar. Das unterste Tarifentgelt lag Anfang 2015 noch bei 80,7 Prozent des Eckentgelts, zum September 2016 dann bei 87,6 Prozent. Auch in Brandenburg lässt sich parallel zu den Mindestlohn-Anpassungsschritten ab 2021 eine schrittweise, aber eher geringfügige Stauchung von 2,1 Prozentpunkten bis zum März 2022 beobachten. Dieser im Vergleich zu Berlin schwächere Effekt hängt damit zusammen, dass Brandenburg schrittweise an das Berliner Niveau herangeführt wurde. Anders als in Berlin führt der jüngste Abschluss aber zu einer größeren Stauchung. Im Zuge der Angleichung an Berlin steigt das Eckentgelt im September 2023 stärker als das unterste Tarifentgelt. Dadurch nimmt der Abstand zwischen unterstem Entgelt und Eckentgelt zu. Mit 85,1 Prozent liegt er dann in etwa auf dem Niveau vom August 2015.

Abbildung 5-6: Tariflohnstruktur im Bäckerhandwerk Brandenburg
In Prozent der mittleren Gruppe



EG1: Betriebsleiter/in; EG5: Bäcker/in, Konditor/in (ab 3. Jahr nach Ausbild.); EG 12: Abwasch-/Reinigungspersonal

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Berechnungen

Für die vereinbarten Tarifierhöhungen im Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg gab es auch in den Tarifrunden 2020/21 und 2022 keine Kompensationsvereinbarungen. Dies sei schon allein deshalb schwierig, weil relevante Regelungen im Manteltarifvertrag getroffen wurden, der seit 2003 gekündigt ist und sich in der Nachwirkung befindet. Es werde nach übereinstimmender Auskunft der befragten Sachverständigen auch nicht

aktuell darüber diskutiert, den Mantel neu zu verhandeln, weil unterschiedliche Auffassungen zur Wochenarbeitszeit bestünden. Ein Problem seien auch neue Zuschlagsregelungen, etwa für Sonntagsarbeit (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

5.5 Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit

Im Bäckerhandwerk werden die Ausbildungsvergütungen bundesweit geregelt und dann auch für allgemeinverbindlich erklärt (BMAS, 2022, 12). Bei den Entgelttarifverträgen spielt die Allgemeinverbindlichkeit in den hier untersuchten Regionen des Bäckerhandwerks hingegen keine Rolle. In Nordrhein-Westfalen werde das Thema auf der Arbeitgeberseite diskutiert, es gebe aber keine Mehrheit für eine Allgemeinverbindlichkeit. Während der derzeit schwierigen wirtschaftlichen Lage eine AVE zu beschließen, sei laut Arbeitgeber „der falsche Zeitpunkt“. Die NGG bestätigt, dass die AVE in den Verhandlungen zuletzt „keine Rolle“ gespielt habe (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2023). In Nordrhein-Westfalen ist allerdings der Manteltarifvertrag allgemeinverbindlich (BMAS, 2022, 13). Die NGG begründet dies damit, dass ein Entgelttarifvertrag sich „über den Markt regelt“: Über die Betriebe hinweg seien die Beschäftigten gut vernetzt und über die monetären Bedingungen sowie den Tarifvertrag gut informiert. Es bestehe eine ausreichende Transparenz hinsichtlich der Bezahlung. Das sei bei manteltariflichen Regelungen weniger der Fall. Hier herrsche weniger Transparenz. Hier Sorge laut NGG nicht der Markt, sondern die AVE für eine Wettbewerbsgleichheit (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2023).

In Berlin-Brandenburg werde zwar in den Tarifverhandlungen auf Wunsch der NGG darüber gesprochen, den Entgelttarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären. Die Arbeitgeber streben aber keine Allgemeinverbindlichkeit an. Die NGG befürwortet, zumindest bestimmte Tarifgruppen allgemeinverbindlich zu erklären, um einen „Ordnungsrahmen“ zu bekommen (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

5.6 Fazit und Ausblick

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Verhandlungsbereitschaft in beiden untersuchten Tarifregionen des Bäckerhandwerks unverändert hoch ist (Tabelle 5-1). Der Mindestlohn hat sich kaum auf die Organisationsstärke der Tarifvertragsparteien und auf die Tarifbindung ausgewirkt. In Berlin-Brandenburg berichten die Arbeitgeber allerdings über einzelne Austritte nach dem jüngsten Tarifabschluss vom Juni 2022. Diese dürften sich auch negativ auf die Tarifbindung auswirken, wobei keine genaueren Angaben zur Größenordnung der Austritte und ihrer Folgen vorliegen. Während die Arbeitgeber ein Interesse haben, die untersten Tariflöhne über dem Mindestlohn zu halten, um dem Arbeitskräftemangel zu mindern, fordern die Gewerkschaften einen deutlichen Abstand der untersten Tariflöhne zum Mindestlohn. Vor allem die Mindestlohnanhebung auf 12 Euro je Stunde hat die Tariflohndynamik in beiden Tarifregionen beschleunigt und zu einer Verschiebung der gesamten Tariflohntabelle nach oben geführt, während gleichzeitig das Tariflohngitter insgesamt gestaucht wurde. Kompensationen zur Abfederung der Kostenbelastung durch die mindestlohninduzierten Tariflohnsteigerungen gab es keine. Der Mindestlohn hatte auch keinen Einfluss auf die Praxis, die bundesweit geregelten Ausbildungsvergütungen für allgemeinverbindlich zu erklären.

Tabelle 5-1: Veränderungen im Tarifgeschehen im Bäckerhandwerk, 2020-2022

Aspekt des Tarifgeschehens	Befund: Veränderungen im Zeitraum 2020 bis 2022	Einflussfaktoren, die Veränderung erklären				Fazit: Ein- fluss des gesetzli- chen Min- destlohns erkennbar?
		Erhöhungen nach MLK-Beschluss	Erhöhung auf 12 €	Corona-Pandemie	Arbeitskräfte- mangel	
1 Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen						
Arbeitgeber	unverändert					nein
Gewerkschaften	unverändert					nein
2 Mitgliedschaft / Organisationsgrad						
Arbeitgeber	NRW: unverändert BB: gesunken		x			nein ja
Gewerkschaften	unverändert					nein
Originäre Reichweite des Tarifvertrags	NRW: unverändert BB: gesunken		x			nein ja
3 Verhandlungsstrategien beeinflusst						
Arbeitgeber	ja		x		x	ja
Gewerkschaften	ja	x	x			ja
4 Höhe der Tarifabschlüsse	höher	x	x		x	ja
5 Tarifliche Lohnstruktur	zunächst unverändert, ab 2023 Stau- chung		x			ja
6 Kompensation des Mindestlohns durch andere Tarifinhalte	nicht zu beobachten					nein
7 Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und AVE	AVE unverändert vorhanden*					nein

* Bundesweite Ausbildungsvergütung; Nordrhein-Westfalen: Manteltarifvertrag, keine AVE bei Entgelttarifverträgen

Quelle: eigene Darstellung

Bei der Mindestlohnanpassung sei nach Auffassung der interviewten Experten aus Berlin-Brandenburg „eine stärkere Regelmäßigkeit“ wichtig, damit man bei den Tarifverhandlungen „entsprechend planen“ könne (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Dies wird auch in Nordrhein-Westfalen so gesehen. Die Arbeitgeber betonen: „Hase und Igel ist kein gutes Spiel“ beim Mindestlohn. Es sei eine „verlässliche Richtung“ bei der Mindestlohnanpassung notwendig, die dafür sorgt, dass „Tarifverträge nicht ungewollt eingeholt würden“ (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2023). Die NGG Berlin-Brandenburg wünscht sich auch ein modifiziertes Anpassungsverfahren. Eine nachlaufende Orientierung am Tariflohnindex führe dazu, dass die Schere zwischen Branchen mit überdurchschnittlich erhöhenden Tariflöhnen und Branchen mit Mindestlöhnen weiter auseinanderginge. In einigen Branchen wie der Gastronomie oder dem Reinigungsgewerbe werde dies aktuell durch die mindestlohnbedingt überdurchschnittlich hohen Anpassungen etwas gemindert. Das sei aber nur ein temporärer Effekt (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Vor allem im Osten, wo etwa

40 Prozent der Beschäftigten den Mindestlohn oder etwas mehr verdienen, sei es eine „Herausforderung“, den Mindestlohn nicht zum „Einheitslohn“ werden zu lassen. In Nordrhein-Westfalen wünscht sich die NGG Anpassungen jährlich zum Jahresbeginn. Wichtig sei „dass der Mindestlohn auch zukünftig in regelmäßigen Abständen steigt beziehungsweise angepasst wird, um den Weg hin zu armutsfesten Löhnen und einer zumindest einigermaßen würdigen Rente weiterzugehen“ (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2023).

Die Arbeitgeber mahnen mehr „Verlässlichkeit“ bei der Mindestlohnanpassung an. Bei jeder Erhöhung der Mindestlohnkommission sei ein anderer Anpassungsturnus gewählt worden, „worauf sich keiner einstellen konnte“ (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Besonders wird kritisiert, dass der Beschluss der Bundesregierung, den Mindestlohn ab Oktober 2022 auf 12 Euro je Stunde zu erhöhen, dazu führte, „unterjährig wieder in den laufenden Tarifvertrag“ eingreifen zu müssen. Zudem sollten die durch die „außerordentliche Erhöhung des Mindestlohns“ induzierten Tariflohneffekte „nicht dazu führen, dass man jetzt sagt, jetzt zeichnen wir wieder mal die Tarifentwicklung nach“ (ebd.). Die Gewerkschaft räumt ein, dass die 12 Euro „ein ziemlich großer Schritt“ seien, aber durch die Inflation „relativiert“ würden (ebd.). Dadurch werde „alles wieder neu durcheinandergemischt“. Für die Beschäftigten stelle die Inflation ebenfalls eine große Herausforderung dar.

5.7 Literatur

Aryzta (2022): Deutschlands Marktführer für Tiefkühlbackwaren, <https://aryzta.de/> [29.11.2022]

Bispinck, R./Dribbusch, H./Kestermann, C./Lesch, H./Lübker, M./Schneider, H./Schröder, C./Schulten, T./Vogel, S., 2020, Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, BMAS-Forschungsbericht Nr. 562, Dezember, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-entwicklung-tarifgeschehen-vor-und-nach-einfuehrung-des-mindestlohns> [12.12.2022]

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge (Stand: 1. April 2022), https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.pdf?__blob=publicationFile&v=5 [29.11.2022]

dpa/lnw, 2022, NGG: Tarifeinigung im Bäckerhandwerk, 9. Dezember 2022, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/tarife-duesseldorf-ngg-tarifeinigung-im-baeckerhandwerk-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-221209-99-836557> [13.12.2022]

Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022, Leitfadeninterview mit den Verhandlungsführern des Verbands des Rheinischen Bäckerhandwerks, des Bäckerinnungsverbands Westfalen-Lippe und der Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen der NGG, 14. November 2022

Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2023, Leitfadeninterview mit den Verhandlungsführern des Bäcker- und Konditoren Landesverbands Berlin-Brandenburg und der Landesbezirksleitung Berlin-Brandenburg der NGG, 3. Januar 2023

Kluth, L. (2017): Handwerksrechtliche Perspektiven zur Stärkung der Sozialpartnerschaft und (Flächen-)Tarifbindung. Hugo-Sinzheimer-Institut Working Paper Nr. 10, Frankfurt

Lesch, H. (2017): Mindestlohn und Tarifgeschehen: Die Sicht der Arbeitgeber in betroffenen Branchen, IW-Report Nr. 13, <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-mindestlohn-und-tarifgeschehen.html> [12.12.22]

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2020): Lohnplus im Bäckerhandwerk, Online-Meldung ohne Datum, <https://nrw.ngg.net/aktuell/2020/lohnplus-im-baeckerhandwerk/> [13.12.2022]

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2021a): Schluss mit Niedriglöhnen bei ARYZDA: Gewerkschaft setzt Tarifabschluss mit 20% Lohnplus durch und 13 Euro für die untersten Lohngruppe, Online-Meldung vom 20. August 2021, <https://ost.ngg.net/artikel/2021/gewerkschaft-setzt-tarifabschluss-mit-20-lohnplus-durch-und-13-euro-fuer-die-unterste-lohngruppe/> [29.11.2022]

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2021b): Tarifabschluss Bäckerhandwerk Berlin & Brandenburg, Online-Meldung vom 12. Januar 2021, <https://ost.ngg.net/artikel/2021/tarifabschluss-baeckerhandwerk-berlin-brandenburg/> [12.12.2022]

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2022a): Tarifinfos Backwaren: Bäckerhandwerk, <https://www.ngg.net/im-betrieb/branchen/backwaren/tarifinfos-backwaren/> [25.11.2022]

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2022b), Unsere Tarifforderungen stehen: Mehr Lohn! Mehr Gerechtigkeit! Wir packen es an! Jetzt! tarif.info vom 12.10.2022, https://muensterland.ngg.net/fileadmin/Regionen/Muensterland/Dokumente/2022/10.2022/20221011_Forderungenflugblatt_Baeckerhandwerk.pdf [28.11.2022]

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2022c), Erste Tarifverhandlung – Erste Schritte auf dem richtigen Weg, tarif.info vom 14.11.2022 https://muensterland.ngg.net/fileadmin/Regionen/Muensterland/Dokumente/2022/11.2022/20221115_Flugblatt_1._Verhandlung.pdf [28.11.2022]

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2022d), Zweite Tarifverhandlung: Dem Ziel ein gutes Stück nähergekommen, tarif.info vom 25.11.2022, https://muensterland.ngg.net/fileadmin/Regionen/Muensterland/Dokumente/2022/11.2022/20221125_Flugblatt_2._Verhandlung.pdf [29.11.2022]

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2022e), Tarifabschluss: bis zu 13,00% mehr Lohn, Online-Flugblatt vom 6.12.2022, https://muensterland.ngg.net/fileadmin/Regionen/Muensterland/Dokumente/2022/12.2022/2022-12-19_Flugblatt_Start_der_Tarifrunde_Suwelack.pdf [21.12.2022]

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2022f), Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg: Deutliches Lohnplus und Inflationsschutz, Online-Meldung vom 20. Juli 2022, <https://ost.ngg.net/artikel/2022/baeckerhandwerk-berlin-brandenburg-deutliches-lohnplus-und-inflationsschutz/> [12.12.2022]

Mahnke, C. (2022): Bäcker in der Region leiden unter den Energiepreisen, Bonner-General-Anzeiger, 27.9.2022

Otten, L. (2020): Neuer Tarifvertrag für das NRW-Bäckerhandwerk, Online-Meldung vom Oktober 2020, <https://www.handwerksblatt.de/politik/neuer-tarifvertrag-fuer-das-nrw-baeckerhandwerk> [29.11.2022]

Schäfer's (2022): Unser Unternehmen auf einen Blick, <https://www.schaefer-brot.de/ueber-uns/> [29.11.2022]

Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige mit Erläuterungen, Wiesbaden

Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks (2022a): Wirtschaftsfaktor Bäckerhandwerk, <https://www.baeckerhandwerk.de/baeckerhandwerk/zahlen-fakten/> [12.12.2022]

Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks (2022b): Geschäftsbericht 2022, <https://www.baeckerhandwerk.de/baeckerhandwerk/geschaeftsberichte/> [12.12.2022]

6 Einzelhandel

6.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

Der Einzelhandel ist mit Abstand die größte der in diesem Projektbericht untersuchten Branchen. Mit einer Bruttowertschöpfung von 115,0 Milliarden Euro hatte er in Deutschland im Jahr 2020 einen Anteil von 3,7 Prozent an der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung (Statistisches Bundesamt, 2022b, Tabelle 3.2.1). In den Jahren vor Ausbruch der Corona-Pandemie waren die Wachstumsraten im Einzelhandel auf preisbereinigter Basis nur moderat ausgefallen: Laut Statistischem Bundesamt (2022, Tabelle 3.2.2) betragen sie 2017 und 2019 jeweils 2,9 Prozent, während sich 2018 ein Minus von 0,5 Prozent ergab. Im Corona-Jahr 2020 erlebte der Einzelhandel hingegen einen Wachstumsschub von 5,5 Prozent (ebd., Tabelle 3.2.2). Branchenvertreter weisen allerdings darauf hin, dass die Entwicklung sich zwischen einzelnen Segmenten stark unterschied. Während der Non-Food-Bereich von Schließungen im Zuge der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie betroffen war, war die Entwicklung im weiterhin geöffneten Lebensmitteleinzelhandel deutlich positiver (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

Steckbrief Einzelhandel

WZ-Klassifikation: 47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)

Bruttowertschöpfung (2020): 115,0 Mrd. Euro

Anzahl der Betriebe (2020): 300.514 Unternehmen mit 436.920 örtliche Einheiten

Betriebsgrößenstruktur: keine Angabe

Erwerbstätige (2020): 3.264.000 abhängig Beschäftigte, davon 1.944.000 Teilzeitbeschäftigte

Art der Beschäftigung: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und geringfügig Beschäftigte

Besonderheiten: Arbeitskräftemangel; intensiver Wettbewerb; negatives Branchenimage; geringe Reichweite der Tarifverträge

Quelle: Statistisches Bundesamt (2022a; 2022b, Tabelle 3.2.1); eigene Zusammenstellung

Die Bedeutung des Einzelhandels zeigt sich auch an den Beschäftigtenzahlen: Nach der Handelsstatistik des Statistischen Bundesamtes (2022a) arbeiteten im Jahr 2020 3,26 Millionen abhängig Beschäftigte im Einzelhandel (siehe auch Kasten 5-1). Nach Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) war die Zahl der Erwerbstätigen etwas geringer und lag im Jahresdurchschnitt 2020 bei 3,19 Millionen (Statistisches Bundesamt, 2022b, Tabelle 3.2.13). Dies entspricht einem Anteil von 7,1 Prozent an der Beschäftigtenzahl insgesamt und stellt gegenüber dem Vorjahr einen leichten Rückgang um 0,8 Prozent dar (ebd.). Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022a) ermöglicht einen genaueren Einblick in die Struktur der Beschäftigung: Am aktuellen Rand (1. Quartal 2022) gab es auf dieser Datengrundlage etwa 2,5 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (inklusive Teilzeit), von denen gut zwei Drittel Frauen waren. Hinzu kommen 880.000 geringfügig Beschäftigte, unter denen der Frauenanteil ebenfalls bei etwa zwei Dritteln liegt (ebd.).

Gegenüber der Zeit vor der Corona-Pandemie gibt es im Einzelhandel einen deutlichen Beschäftigungszuwachs, der sich insbesondere aus der steigenden Zahl von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ergibt (+78.500 im Vergleich zum 1. Quartal 2019), und weniger aus einer Zunahme der geringfügigen Beschäftigung (+7.300 im selben Zeitraum). Auch im langfristigen Trend lässt sich im Einzelhandel ein deutlicher Aufbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beobachten. Im Vergleich zum 1. Quartal 2014 stieg diese um 280.000 Stellen, während sich die Zahl geringfügig Beschäftigten im gleichen Zeitraum um 46.000 verringert hat (ebd.). Ein sprunghafter Rückgang von geringfügiger Beschäftigung im Zuge der Einführung des Mindestlohns lässt sich auch gesamtwirtschaftlich beobachten und wird mit einer Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erklärt (vom Berge/Weber, 2017). Branchenvertreter weisen jedoch darauf hin, dass auch der Einzelhandel mit Personalmangel zu kämpfen hat (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Diese Aussage wird in Teilen von der Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (2022b, 14) gestützt, die in den Verkaufsberufen insbesondere für den Lebensmittelbereich Engpässe ausweist. Im Dezember 2022 waren bei der Bundesagentur für Arbeit (2022c, Tabelle 1.1) knapp 50.000 offene Stellen für Fachkräfte gemeldet, denen allerdings gut 75.000 Arbeitslose gegenüberstanden. Für Hilfskräfte gab es einen deutlichen Überhang von 142.000 Arbeitslosen gegenüber 4.900 gemeldeten Stellen (ebd.).

Die Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer lagen im Einzelhandel nach Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) im Jahr 2020 bei 22.677 Euro und damit unter denen der Gesamtwirtschaft (36.962 Euro) (Statistisches Bundesamt, 2022b, Tabelle 3.2.16). Ursächlich für die vergleichsweise geringen Jahresentgelte ist allerdings auch, dass ein hoher Anteil der Beschäftigten des Einzelhandels in Teilzeit oder auf geringfügiger Basis arbeitet. Für Einzelhandelskaufleute und andere fachlich ausgerichtete Tätigkeiten in den Verkaufsberufen weist der Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit (2023) ein Medianentgelt von 2.503 Euro aus (bezogen auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit). Das 25. Perzentil liegt jedoch nur bei 1.985 Euro monatlich (ebd.) und damit nahe am Vollzeitäquivalent des aktuellen Mindestlohns von 12 Euro. Befragungsdaten zeigen, dass Beschäftigte im Einzelhandel im Jahr 2021 ein überdurchschnittlich hohes Risiko hatten, zu Löhnen unterhalb von 12 Euro je Stunde zu arbeiten. Dieselben Auswertungen zeigen auch, dass dies auf Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben nur in geringerem Ausmaß zutrifft (Lübker, 2021, 13; Pusch, 2021, 14). Dies deckt sich mit den Aussagen der Tarifparteien, dass die jüngste Mindestloohnerhöhung in erster Linie nicht tarifgebundene Arbeitgeber betrifft (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022; Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Nach Berechnungen von IMK und WSI führte die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro im WZ-Abschnitt G (Handel und Kfz-Reparatur) insgesamt zu einem Anstieg der Lohnsumme von etwa 1,6 Prozent (Dullien et al., 2022, 5).

6.2 Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft

Im Einzelhandel werden die Beschäftigten in den Tarifverhandlungen von der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vertreten. Auf Arbeitgeberseite sind acht Landes- und Regionalverbände des Handelsverbands Deutschland (HDE) Tarifvertragspartei, darunter auch der Handelsverband Nordrhein-Westfalen e.V. und der Handelsverband Berlin-Brandenburg e.V. In Deutschland besteht für den Einzelhandel ein flächendeckendes System von Entgelt- bzw. Lohn- und Gehaltstarifverträgen, die jeweils für einzelne oder mehrere Bundesländer Geltung haben. Eine Besonderheit ist, dass für den Einzelhandel in Berlin und Brandenburg zwar gemeinsame Tarifverhandlungen geführt werden, diese jedoch in zwei formal separate Tarifverträge münden.

Seit der Jahrtausendwende ist die Tarifbindung im Einzelhandel deutlich gesunken. Während im Jahr 2000 noch 70 Prozent der Beschäftigten und 51 Prozent der Betriebe in den Geltungsbereich eines Flächen- oder Haustarifvertrags fielen,² ist dieser Anteil bis zum Jahr 2019 nach Daten des IAB-Betriebspanels auf 28 Prozent (Beschäftigte) bzw. 20 Prozent (Betriebe) gesunken (Ellguth/Kohaut, 2020, 280). Bis zum Jahr 2021 sank die Tarifbindung weiter auf 27 Prozent der Beschäftigten und 18 Prozent der Betriebe, sodass sich der Trend der Vorjahre im Untersuchungszeitraum fortsetzte (Ellguth/Kohaut, 2022, 330). Hintergrund für den langfristigen Rückgang der Tarifbindung ist das Auslaufen der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen des Einzelhandels, die bis zur Jahrtausendwende eine hohe Reichweite der Tarifverträge absicherte (Glaubitz, 2018). Dies ging mit der verbandspolitischen Entscheidung innerhalb des HDE einher, durch die Einführung von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) eine verbandsinterne Doppelstruktur zu schaffen (Behrens, 2011, 180; Günther, 2020, 429).

Neben den Flächentarifverträgen existieren im Einzelhandel auch eine Reihe von Haustarifverträgen, die von ver.di beispielsweise im Zuge der Sanierung der Galeria Karstadt Kaufhof GmbH abgeschlossen wurden (Speckmann, 2022). Insgesamt tragen die Haustarifverträge laut IAB-Betriebspanel mit rund 1 Prozent der Betriebe und rund 2 Prozent der Beschäftigten nur unwesentlich zur Tarifbindung bei, sodass der jeweilige Flächentarifvertrag das entscheidende tarifpolitische Instrument ist (Ellguth/Kohaut 2022, 330). In Nordrhein-Westfalen liegt die Tarifbindung im Einzelhandel mit aktuell rund 26 Prozent der Betriebe und 34 Prozent der Beschäftigten leicht über dem bundesweiten Durchschnitt der Branche (Schulten/Bispinck/Lübker 2022, 54). Für Berlin und Brandenburg liegen keine Daten auf Landesebene vor, sodass hier neben den Aussagen der Tarifparteien nur die IAB-Daten für Ostdeutschland – 10 Prozent der Betriebe und 21 Prozent der Beschäftigten – einen Anhaltspunkt für die ausgesprochen geringe Reichweite der beiden Tarifverträge bieten (Ellguth/Kohaut, 2022, 339).

² Datengrundlage ist eine eigene Auswertung des IAB-Betriebspanels, Wellen 1993-2019. Der Datenzugang erfolgte über einen Gastaufenthalt am Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ) und mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim FDZ. DOI: 10.5164/IAB.IABBP9319.de.en.v1. Eine ausführliche Datendokumentation findet sich bei Fischer et al. (2009) und Ellguth/Kohaut/Möller (2014). Für das Zusammenspielen der einzelnen Wellen des Betriebspanels wurde ein do-file von Umkehrer (2017) verwendet. Für die Jahre 2020 und 2021 wurden Berechnungen von Ellguth/Kohaut (2021; 2022) verwendet. Die Branchenabgrenzung erfolgte anhand der Schichtungsvariable.

Für den HDE existiert keine zentral geführte, veröffentlichte Mitgliederstatistik, sodass sich über die Entwicklung der Mitgliedschaft keine verlässlichen Angaben machen lassen.³ Die Arbeitgebervertreter berichteten sowohl in Berlin-Brandenburg als auch in Nordrhein-Westfalen von Neuaufnahmen in den vergangenen Jahren. Ein wesentlicher Faktor hierfür sei der erhöhte Beratungsbedarf zur Umsetzung der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie gewesen; der Mindestlohn habe keinerlei Einfluss auf die Mitgliederentwicklung gehabt. Der Mitgliederzuwachs sei in beiden Regionalverbänden ausschließlich im OT-Bereich zu beobachten (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

Die Neuzugänge hätten deshalb in den Worten eines Arbeitgebervertreters „tarifpolitisch keine direkten Implikationen“ gehabt und nicht zur Stärkung der Tarifbindung beigetragen (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Die „Doppelfunktion“ des HDE (Lesch, 2010, 238) als Arbeitgeberverband (d.h. als Tarifpartei) und Wirtschaftsverband (zu dem auch die OT-Mitglieder zählen) wird von den interviewten Gewerkschaftsvertreterinnen durchweg negativ bewertet: „Das ist ein Riesenproblem, weil wir natürlich dann einen Verhandlungspartner haben, wo ganz wesentliche Teile nicht tarifgebunden sind“ (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Die befragten Arbeitgebervertreter äußerten Bedauern über die mangelnden Zugänge in die jeweiligen Tarifverbände und erklärten dies unter anderem mit grundsätzlichen Überlegungen der Unternehmen und mangelnder Akzeptanz einzelner tarifvertraglicher Regelungen, insbesondere des Manteltarifvertrags (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

Für ver.di werden – wie für die anderen DGB-Gewerkschaften auch – jährlich aggregierte Mitgliederstatistiken veröffentlicht. Zum Organisationsgrad unter den Beschäftigten des Einzelhandels stehen indes keine Daten zur Verfügung. Seitens des HDE wurde der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Einzelhandel im Jahr 2019 auf unter 10 Prozent der Beschäftigten geschätzt (Bispinck et al., 2020, 94). Die Gewerkschaftsvertreterin für Berlin-Brandenburg wies jedoch darauf hin, dass der Organisationsgrad zwischen den einzelnen Segmenten der Branche sehr stark schwankt. Dieser sei beispielsweise im Buchhandel gering, erreiche in einzelnen Warenhäusern aber teilweise 70 Prozent (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

Allgemein sei der Organisationsgrad in tarifgebundenen Betrieben unzweifelhaft höher, woraus sich eine tarifpolitische Durchsetzungsmacht ergebe. Der Mindestlohn hat nach übereinstimmender Einschätzung der Gewerkschaftsvertreterinnen keinen negativen Einfluss auf die Mitgliederentwicklung gehabt. Es sei bei weitem nicht so, dass die Beschäftigten aufgrund des Mindestlohns den Tarifwerken weniger Bedeutung zumessen. Neben den Tariflöhnen, die traditionell über dem Mindestlohn liegen, böten auch Regelungen des Manteltarifvertrags – wie zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld – erhebliche Vorteile für die Beschäftigten (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Diese Aussage wird von Befragungsdaten gestützt: So gaben in Umfragen des WSI-Portals Lohnspiegel.de jeweils 84 Prozent der Einzelhandelskaufleute in tarifgebundenen Betrieben an, Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld zu erhalten, verglichen mit 45 Prozent (Urlaubsgeld) und 46 Prozent (Weihnachtsgeld) in nicht tarifgebundenen Betrieben (Lübker/Herrberg, 2022, 20). Für Verkäuferinnen und Verkäufer im Einzelhan-

³ Telefonat mit der Pressestelle des HDE am 9. Dezember 2022.

del ergibt sich ein ähnliches Bild (Herrberg/Lübker/Bünger 2022, 22). Nach Einschätzung der Gewerkschaftsvertreterin aus Nordrhein-Westfalen sei die Einführung des Mindestlohns auch ein Erfolg gewerkschaftlicher Interessenvertretung gewesen und könne so dazu beitragen, Menschen für die Gewerkschaft zu gewinnen (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

Nach übereinstimmender Einschätzung der befragten Arbeitgebervertreter und Gewerkschaftsvertreterinnen besteht in Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg seitens beider Tarifparteien eine ungebrochene Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Der Arbeitgebervertreter aus Berlin-Brandenburg betonte, dass sein Verband es als Verpflichtung der Sozialpartner betrachte, Tarifverträge auszuhandeln. Die Gewerkschaftsvertreterin würdigte ihre Gegenüber als verlässliche „Verbandsvertreter der alten Schule“ und setzte fort: „Insofern kann ich mich auf gewisse Gepflogenheiten und eben auch die Bereitschaft, an den Verhandlungstisch zu kommen, verlassen“ (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Der Mindestlohn habe hierauf weder in Berlin-Brandenburg noch in Nordrhein-Westfalen Einfluss gehabt und die Tarifverträge nur marginal tangiert (ebd.; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

Eine Besonderheit ist der Tarifvertrag zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes, der am 31. März 2020 von ver.di und dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen abgeschlossen wurde. Ver.di hatte entsprechende tarifliche Regelungen bundesweit gefordert, konnte aber für den Einzelhandel nur in Nordrhein-Westfalen einen entsprechenden Abschluss erreichen. Hintergrund war, dass der Manteltarifvertrag für den nordrhein-westfälischen Einzelhandel eine Ankündigungsfrist von 4 Wochen für die Einführung von Kurzarbeit enthält (Bispinck und WSI-Tarifarchiv, 2010, V). Aufgrund des am 16. März 2020 beschlossenen Lockdowns, der schon zum 22. März 2020 in Kraft trat, bestand für die betroffenen Einzelhandelsunternehmen jedoch die Notwendigkeit, zur Bewältigung der Krise wesentlich schneller auf Kurzarbeit zurückzugreifen (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Im Gegenzug für die vorübergehende Aufhebung der Ankündigungsfrist willigten die Arbeitgeber deshalb in eine temporäre Aufstockung des Kurzarbeitergeldes ein (ver.di, 2020; HV NRW, 2020).

Die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro je Stunde hat im Einzelhandel – anders als beispielsweise bei den privaten Wach- und Sicherheitsdiensten (Kapitel 11 in diesem Bericht) und im Gebäudereinigerhandwerk (Kapitel 12) – nicht zu vorgezogenen Tarifverhandlungen außerhalb des regulären Turnus geführt. Sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch in Berlin-Brandenburg lagen einzelne Tariflohngruppen im Oktober 2022 unter dem neuen Mindestlohn (siehe Abschnitt 5.4 unten). Die Gewerkschaftsvertreterin für Berlin-Brandenburg hätte deshalb den Tarifvertrag gerne neu verhandelt, um zu einem neuen Abschluss oberhalb des Mindestlohns zu kommen. Aus Sicht des Arbeitgebervertreters bestand hierzu jedoch keine Notwendigkeit, da zu diesem Zeitpunkt nur die Gehaltsgruppe K1 (angelernte Tätigkeiten) im 1. Tätigkeitsjahr mit 11,61 Euro sowie die Warenverräumung (11,68 Euro) unterhalb des Mindestlohns lagen. Diese Gruppe sei in der Praxis kaum besetzt und deshalb nicht relevant. Außerdem sei abzusehen, dass im nächsten Tarifabschluss nach Ende der Kündigungsfrist zum 30. Juni 2023 eine lineare Tabellenerhöhung die Diskrepanz bereinigen würde (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Da der Tarifvertrag sich innerhalb der regulären Laufzeit befand, verfügte ver.di über keinerlei Druckmittel, um vorgezogenen

Tarifverhandlungen durchzusetzen (ebd.). In Nordrhein-Westfalen liegen die Entgelte seit Anfang Oktober 2022 in zwei Entgeltgruppen in den Eingangsstufen unter dem gesetzlichen Mindestlohn (Handelsverband Nordrhein-Westfalen e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2021a). Nach Einschätzung der Arbeitgeber wird dieses temporäre Unterschreiten im Rahmen der nächsten Tarifverhandlungen im Jahr 2023 korrigiert (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

6.3 Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse

In der Tarifrunde des Jahres 2021 wurden sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch in Berlin-Brandenburg die laufenden Lohn- und Gehaltstarifverträge durch ver.di zum Ende der Laufzeit (30.4.2021 bzw. 30.6.2021) gekündigt (HDE, 2021). In beiden Tarifgebieten forderte ver.di unter anderem (i) eine Erhöhung der Gehälter, Löhne und Ausbildungsvergütungen um 4,5 Prozent plus 45 Euro monatlich sowie (ii) die Vereinbarung eines rentenfesten Mindestentgelts von 12,50 Euro pro Stunde. Während die Gewerkschaft in Nordrhein-Westfalen eine Laufzeit von 12 Monate forderte, wollte ver.di in der Tarifregion Berlin-Brandenburg die Laufzeit auf neun Monate verkürzen (ver.di-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, 2021; ver.di-Landesbezirk Berlin-Brandenburg, 2021). Hintergrund war, dass der Kündigungstermin in Berlin-Brandenburg deutlich hinter dem der meisten anderen Bundesländer liegt und so die Tarifverhandlungen regelmäßig erst unter dem Eindruck von bereits bestehenden Tarifabschlüssen aus anderen Regionen geführt werden (zur Tarifrunde 2021 siehe HDE, 2021). Das im Vergleich zu anderen Bundesländern spätere Ende der Friedenspflicht erschwerte es der Gewerkschaft in Berlin-Brandenburg zudem, über Warnstreiks und andere Arbeitskampfmaßnahmen Mitglieder zu rekrutieren (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

Der Forderung nach einem tariflichen Mindestentgelt ging auf Gewerkschaftsseite eine innerorganisatorische Debatte voraus, in deren Zuge auch eine breit angelegte Mitgliederbefragung durchgeführt wurde (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Neben den Lebenshaltungskosten der Beschäftigten habe hier auch die Frage hereingespielt, welche Auswirkungen die aktuellen Entgelte „in Zukunft auch gerichtet auf ein entsprechendes Rentenniveau“ hätten (ebd.). Ähnliche Überlegungen hätten auch die gewerkschaftlichen Forderungen nach einem höheren Mindestlohn beeinflusst. Es gebe deshalb allenfalls einen indirekten Zusammenhang zwischen der gewerkschaftlichen Position zum Mindestlohn von 12 Euro und dem tariflichen Mindestentgelt. Es wäre demnach eine „verkürzte Darstellung“, die ver.di-Forderung nach dem tariflichen Mindestentgelt von 12,50 Euro nach dem Muster „Mindestlohn plus X“ direkt mit dem gesetzlichen Mindestlohn in Verbindung zu bringen (ebd.).

Die Arbeitgeber strebten ihrerseits in beiden Tarifregionen eine Differenzierung des Tarifabschlusses nach der Pandemiebetroffenheit eines Betriebes an. Der Arbeitgebervertreter aus Nordrhein-Westfalen erläutert dies wie folgt: „Unsere Vorstellung war, man gibt den pandemiebetroffenen Unternehmen eine Möglichkeit, Erhöhungen zeitlich später zu machen, um auf jeden Fall nachher wieder in einer Tabelle zu münden.“ (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Auch für Berlin-Brandenburg berichtet der Arbeitgebervertreter, dass auf seiner Verhandlungskommission erheblicher Druck

durch Unternehmen aus der Non-Food-Branche lastete. Hier waren z. B. Elektronikmärkte und die Textilbranche besonders von Schließungen betroffen und wollten im Tarifabschluss eine Differenzierung zu ihren Gunsten durchsetzen. Durch die Öffnungsschritte wurde dieses Anliegen jedoch zunehmend obsolet: „Je länger die Verhandlungen gingen, das muss ich einfach so sagen, ja, je weniger war der Druck da.“ (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022)

Die Gewerkschaft lehnte die Forderung nach einer Differenzierung entlang der Pandemiebetrefftheit kategorisch ab. Dies laufe der Logik eines Flächentarifvertrages zuwider, der sich immer auf die Rahmenbedingungen einer Branche – und nicht auf betriebswirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines einzelnen Unternehmens – beziehe. Eine Differenzierungsklausel hätte aus Gewerkschaftssicht deshalb zu einer indirekten Aushöhlung des Flächentarifvertrags und seiner Kartellwirkung beigetragen (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Außerdem hätten sich hinsichtlich der Umsetzung und der Operationalisierung der Pandemiebetrefftheit viele offene, schwer zu klärende Fragen ergeben (ebd.). In Nordrhein-Westfalen bot ver.di dem HDE stattdessen an, „[f]ür tarifgebundene Krisenunternehmen/-betriebe [...] differenzierte tarifliche Lösungen auf Unternehmens-/Betriebsebene zur Zukunfts- und Beschäftigungssicherung durch entsprechende Unternehmenstarifverträge“ zu finden. Als Grundlage hierfür könne der Tarifvertrag Beschäftigungssicherung aus dem Jahr 2006 dienen (ver.di-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, 2021). Damals hatten der Einzelhandelsverband Nordrhein-Westfalen, der Handelsverband BAG Nordrhein-Westfalen und ver.di (2006) vereinbart, dass unter bestimmten Bedingungen befristete Abweichungen vom Flächentarifvertrag in Form von unternehmensbezogenen Tarifverträgen vereinbart werden können (Laßmann/Rupp, 2010, 13).

In beiden Tarifregionen zogen sich die Tarifverhandlungen über mehrere Monate hin. Dabei wurden sie mehrfach von Warnstreiks begleitet (Lesch/Winter, 2022, 14; Berliner Morgenpost, 2020; Westfälischer Anzeiger, 2021). In Nordrhein-Westfalen gelang als erster Tarifregion am 8. Oktober 2021 in der 7. Verhandlungsrunde ein Abschluss: Nach vier Nullmonaten stiegen die Entgelte rückwirkend zum 1. September 2021 bis zur Gehaltsgruppe II (6. Berufsjahr) linear um 3 Prozent. Für höhere Monatsentgelte wurde die Erhöhung auf 81 Euro gedeckelt. In einem zweiten Erhöhungsschritt stiegen die Entgelte zum 1. Mai 2022 linear um 1,7 Prozent. Frühestmöglicher Kündigungstermin ist der 30. April 2023 (Handelsverband Nordrhein-Westfalen e.V. und ver.di, 2021a und 2021b). Der Tarifabschluss für Berlin-Brandenburg vom 19. Oktober 2021 hat eine ähnliche Struktur: Auf vier Nullmonate folgte zum 1. November 2021 eine lineare Erhöhung um 3 Prozent bis zur Endstufe der K2 (Angestellte mit abgeschlossener Ausbildung) und für höhere Entgeltgruppen eine Erhöhung um einen Festbetrag von 80 Euro. In einem zweiten Erhöhungsschritt stiegen die Entgelte zum 1. Juli 2022 um 1,7 Prozent. Der Tarifvertrag kann frühestens zum 30. Juni 2023 gekündigt werden (Handelsverband Berlin-Brandenburg und ver.di, 2021a und 2021b).

Im Rückblick war die Tarifrunde des Jahres 2021, so der Arbeitgebervertreter aus Nordrhein-Westfalen, eine „klassische Lohn- und Gehaltsrunde“ (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Diese mündete, so die Gewerkschaftsvertreterin, „klassischerweise in einem Kompromiss“ (ebd.). Letztendlich konnten sich die Arbeitgeber nicht mit ihrer Forderung nach einer Differenzierung entlang der Pandemiebetrefftheit durchsetzen. Auch die Gewerkschaftsforderung nach einem Mindestentgelt von

12,50 Euro pro Stunde fand keinen Eingang in den Abschluss. Nach übereinstimmender Einschätzung der Tarifparteien spielten weder der Anpassungsbeschluss der Mindestlohnkommission vom Juni 2020 noch die politische Debatte über einen Mindestlohn in Höhe von 12 Euro je Stunde für den Tarifabschluss eine wesentliche Rolle (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022; Gruppeninterview Berlin-Brandenburg 2022). Die ver.di-Vertreterin aus Berlin-Brandenburg führte zwar aus, dass der Mindestlohn den Gewerkschaften allgemein „Rückenwind“ gegeben habe. Sie konzidierte jedoch, dass er den spezifischen Tarifabschluss „nicht wirklich“ befördert habe (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

Konsistent mit dem Befund, dass der gesetzliche Mindestlohn keinen Einfluss auf die Tarifabschlüsse gehabt hat, ist auch die Feststellung der Tarifparteien, keinerlei Kompensationen für etwaige, mindestlohninduzierte Lohnsteigerungen vereinbart zu haben (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022; Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Die Frage hiernach war offenbar weitab des Verhandlungsgeschehens und führte teilweise zu Heiterkeit: „Bringen Sie meinen Verhandlungspartner nicht auf komische Ideen“, scherzte die ver.di-Verhandlungsführerin aus Nordrhein-Westfalen (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Für Berlin-Brandenburg bestätigte der Arbeitgebervertreter: „Das war auch kein Thema, dass wir so ein Ansinnen nach Kompensation hatten“ (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

6.4 Tariflohnstruktur

Nach Aussage der Tarifparteien konzentrieren sich die Tarifverhandlungen sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch in Berlin-Brandenburg in der Regel auf die Anpassung der jeweiligen Ecklohngruppe, die nach Einschätzung der Tarifparteien besonders stark besetzt ist.⁴ Die übrigen Entgeltgruppen bzw. -stufen werden dann linear um den gleichen Prozentsatz angehoben, sodass sich das Lohngitter selbst nicht verändert (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022; Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Der Arbeitgebervertreter aus Berlin-Brandenburg erklärt das eingespielte Vorgehen so: „Wir verhandeln ja eigentlich immer nur das Eckgehalt, K2 nach dem siebten Berufsjahr. Dann haben wir bei uns eine sogenannte Berliner Tabelle. Und auf diesem Eckgehalt bauen sich alle anderen Tarifgruppen im Gehalt, auch Lohn, auf, mit entsprechenden prozentualen Steigerungen.“ (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

In beiden Tarifregionen werden die Tarifverhandlungen also gewissermaßen aus der „Mitte der Tabelle“ geführt, und nicht – wie etwa in den privaten Wach- und Sicherheitsdiensten (siehe Kapitel 11) – ausgehend von den unteren Entgeltgruppen. Der Arbeitgebervertreter aus Nordrhein-Westfalen führt diese eingespielte Praxis als Grund an, warum seine Seite die Forderung der Gewerkschaft nach einem Mindestentgelt von 12,50 Euro abgelehnt hat: „Welche Diskussionen löst das aus? Was ist mit meinem Lohngitter? Wie verhält man sich da? Und das sind alles Themen, die muss man mitdenken. Und deshalb werden Sie nie einen Arbeitgeberverband finden, der ohne Not hingeht in einem Gehaltstarifvertrag und so eine Mindestforderung mit Jubel abschließt.“ (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022)

⁴ In Nordrhein-Westfalen ist dies die G1, 6. Berufsjahr (Verkäufer/-in), in Berlin-Brandenburg die K2, ab dem 7. Berufsjahr (mit abgeschlossener Berufsausbildung).

Die Verhandlungsparteien berichten allerdings, dass sie in den Verhandlungsrunden 2019 und 2021 geringfügig von dem Prinzip einer linearen Tabellenerhöhung abgewichen seien. So traten in Nordrhein-Westfalen zum 1. Juli 2019 und zum 1. September 2021 jeweils lineare Stufenerhöhungen in Kraft, die jedoch nur für die unteren und mittleren Entgeltgruppen galten (Kapitel 6.3). Für die oberen Entgeltgruppen wurden die Erhöhungen hingegen auf einen Festbetrag gedeckelt: Die Stufenerhöhung zum Juli 2019 betrug 3,0 Prozent, jedoch maximal 77,50 Euro und jene zum September 2021 ebenfalls 3,0 Prozent, gedeckelt auf 81 Euro. Die Abschlüsse für Berlin-Brandenburg folgten in beiden Verhandlungsrunden diesem Modell, wobei die Festbeträge bei 76 und 80 Euro monatlich lagen. Aus Sicht der Gewerkschaft entspricht das Verhandlungsergebnis der gewerkschaftlichen Forderung, die unteren Entgeltgruppen stärker anzuheben (auch als „soziale Komponente“ bekannt). Einen direkten Zusammenhang zum Mindestlohn gibt es nach übereinstimmender Einschätzung der handelnden Akteure nicht (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022; Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Der Arbeitgebervertreter aus Berlin-Brandenburg erläutert die Parallelen zum nordrhein-westfälischen Abschluss wie folgt: „Ver.di koordiniert sich, wir koordinieren uns auch beim HDE. Und dann muss ich auch sagen, das war weniger durch den Mindestlohn bedingt, sondern durch die soziale Komponente.“ (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022)

Die eingespielte Praxis, Tarifverhandlungen entlang einer Eckgruppe aus der Mitte der Tabelle zu führen, hat zwei wesentliche Folgen für die Tariflohnstruktur: (1.) Da das Lohngitter im Wesentlichen fortgeschrieben wird, werden auch die unteren Gruppen proportional zur Ecklohngruppe und ohne direkten Bezug zum Mindestlohn festgelegt. Deshalb wurden in der Tarifrunde 2021 noch vereinzelt Stundenlöhne unterhalb von 12 Euro tarifvertraglich vereinbart, obwohl diese sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch in Berlin-Brandenburg erst nach der Bundestagswahl am 26. September 2021 abgeschlossen wurde. (2.) Zudem bleibt das tarifliche Lohngitter – und damit die Relation der einzelnen Gruppen zueinander – weitgehend konstant. Beides soll im Folgenden anhand von Daten über die Tarifentwicklung seit 2015 dargestellt werden.

6.4.1 Abstand der unteren tariflichen Entgeltgruppen zum Mindestlohn

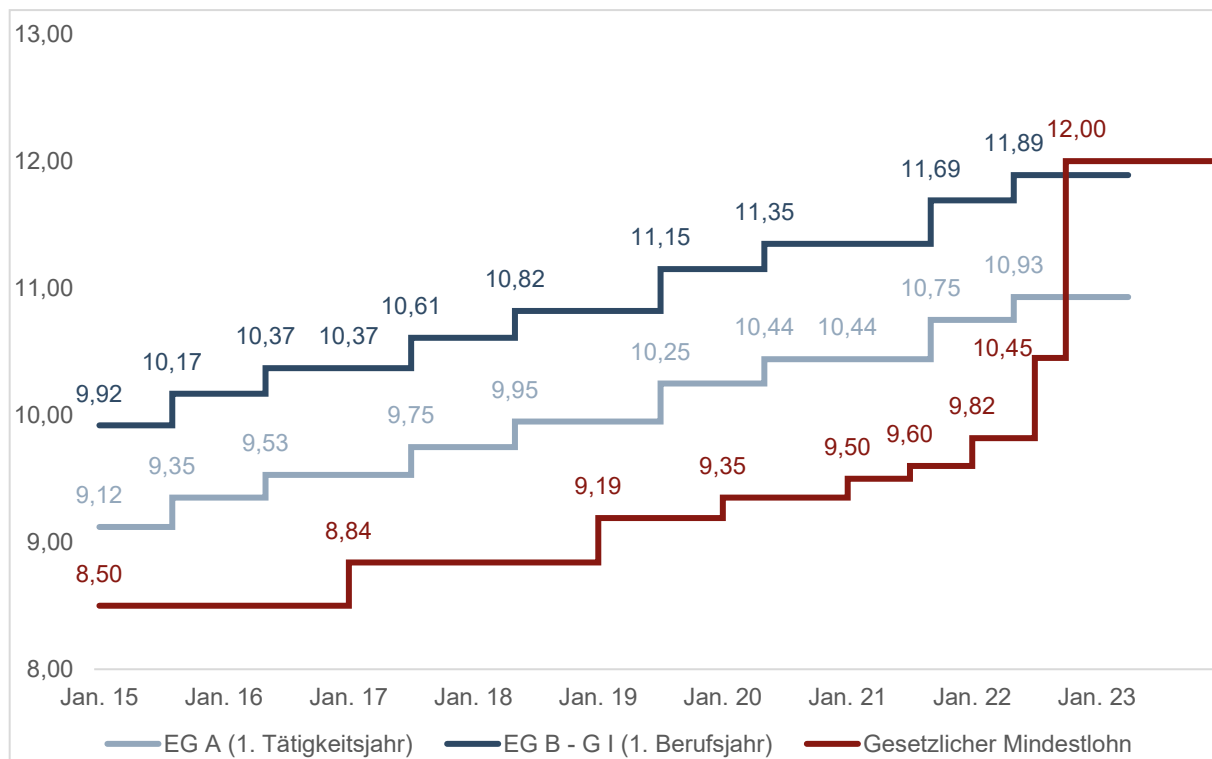
Für Nordrhein-Westfalen stellt Abbildung 6-1 die Entwicklung von zwei besonders niedrigen Entgeltgruppen dar: Die EG A im 1. Tätigkeitsjahr (Angestellte ohne abgeschlossene kaufm. Ausbildung) sowie die EG B – G I im 1. Berufsjahr (z. B. Verkäuferinnen und Verkäufer oder Kassiererinnen und Kassierer mit einfacher Tätigkeit). Beide Entgeltgruppen waren in den Vorjahren oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns angesiedelt, wurden durch die Anhebung auf 12 Euro zum 1. Oktober 2022 aber von ihm überholt (siehe Abb. 6-1). Ebenfalls unterhalb von 12 Euro liegt derzeit die EG A im 2. Tätigkeitsjahr (11,56 Euro), während EG B – G I im 2. Berufsjahr (12,23 Euro) bereits oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegt (nicht in der Abb. ausgewiesen).

Die Tarifparteien bewerten diese Entwicklung konträr. Die ver.di-Vertreterin sieht sich nachträglich in ihrer Forderung bestärkt, ein Mindestentgelt von 12,50 Euro tarifvertraglich festzuschreiben und führt aus: „Uns macht das aber tatsächlich unzufrieden, dass wir erstmalig in einer Situation sind, dass unsere Tarifverträge unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegen. Das ist das Mindeste, und Tarifverträge sollen was

Besseres regeln“ (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Der Arbeitgebervertreter betonte hingegen, dass die Kollision mit dem gesetzlichen Mindestlohn nur eine geringe praktische Relevanz habe, da die genannten Entgeltgruppen nur schwach besetzt seien. Als Beispiel für die EG A nannte er „Schüler im Getränkemarkt“, die ungeachtet der Tariflohntabelle jetzt natürlich trotzdem den höheren gesetzlichen Mindestlohn erhielten. Auch die Gewerkschaftsvertreterin konzediert, dass es nur „eine begrenzte Anzahl von Menschen ist, die das unmittelbar betrifft“. Die betroffenen Beschäftigten stiegen zudem mit zunehmender Tätigkeitsdauer automatisch in höhere, oberhalb von 12 Euro angesiedelte Entgeltstufen bzw. -gruppen auf (ebd.).

Abbildung 6-1: Unterste Entgeltgruppen und gesetzlicher Mindestlohn im Einzelhandel Nordrhein-Westfalen

Entgelte/Löhne ohne Zulagen in Euro je Stunde



EG A: Angestellte ohne abgeschlossene kfm. Ausbildung (bis 1.7.2011: 1.+2. Jahr, danach 1. Jahr); EG B - G I: Angestellte mit abgeschlossener kfm. Ausbildung und einfacher kfm. Tätigkeit (Verkäufer, Kassierer mit einfacher Tätigkeit) (1. Jahr).

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Darstellung

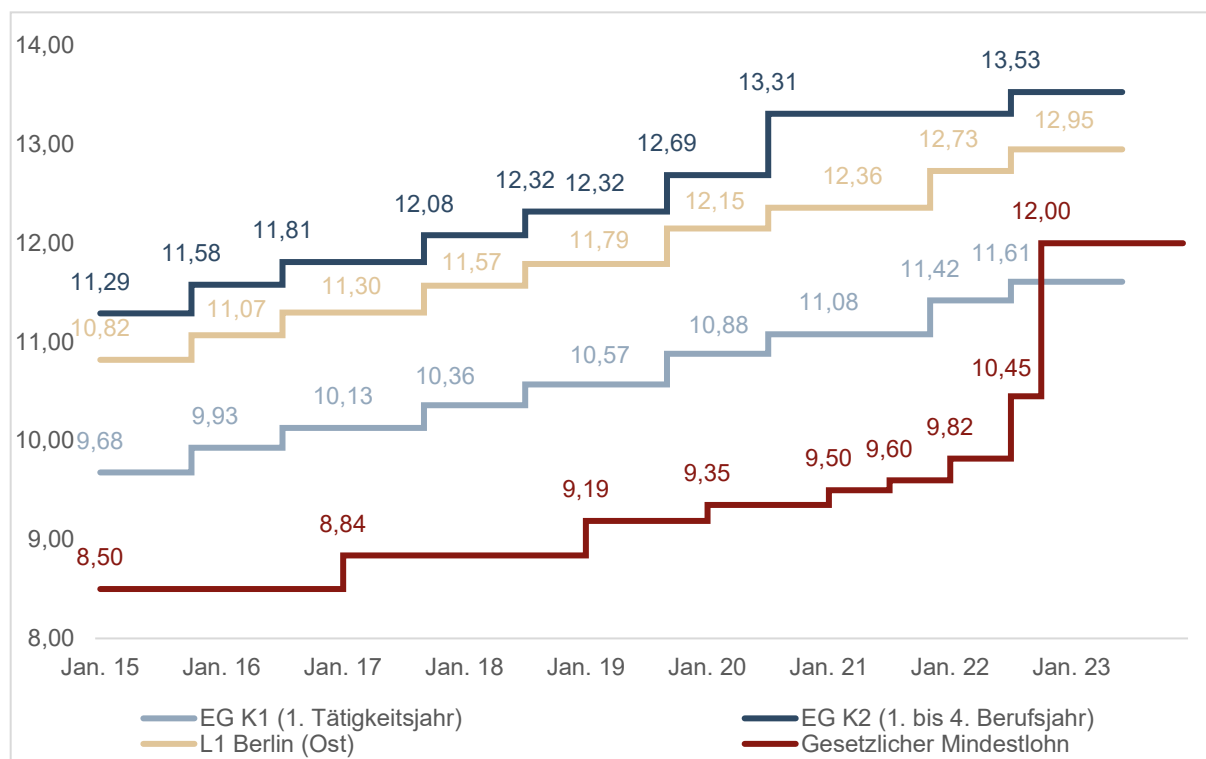
Auch in Berlin-Brandenburg liegen seit dem 1. Oktober 2022 einzelne Entgeltgruppen unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns. Dies betrifft in erster Linie die Gehaltsgruppe K1 (einfache Tätigkeiten ohne Berufsausbildung) im 1. Tätigkeitsjahr mit einem Stundenentgelt von 11,61 Euro, während die K2 (abgeschlossene Berufsausbildung) mit 13,53 Euro bereits ab dem 1. Tätigkeitsjahr oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegt. Auch die unterste, nur noch in Berlin (Ost) separat ausgewiesene Lohngruppe L1 (einfache, schematische Arbeiten ohne Einarbeitung)⁵ ist mit 12,95 Euro oberhalb

⁵ Für Brandenburg werden die L1 und L2 gemeinsam als L1/L2 tarifiert (ab dem 1.7.2022: 13,42 Euro pro Stunde).

des Mindestlohns tarifiert (siehe Abbildung 6-2). Unterhalb des Mindestlohns liegt derzeit außerdem die Stundenvergütung im Tarifvertrag Warenverräumung (11,68 Euro seit dem 1. Juli 2022). Da dieser Tarifvertrag in der Praxis kaum zur Anwendung kommt (Bispinck et al., 2020, 101), ist er in Abbildung 6-2 nicht abgetragen.

Abbildung 6-2: Unterste Entgeltgruppen und gesetzlicher Mindestlohn im Einzelhandel Berlin-Brandenburg

Entgelte/Löhne ohne Zulagen in Euro je Stunde



EG K1: Angestellte ohne abgeschlossene kfm. Ausbildung mit einfachen, schematischen Tätigkeiten (Hilfskräfte) (1. Jahr); EG K2: Angestellte mit abgeschlossener kfm. Ausbildung (Verkäufer, Kassierer) (1.-4. Jahr); L1: Beschäftigte für einfache schematische Arbeiten, die ohne Einarbeitung sofort verrichtete werden können.

Quellen: WSI-Tarifarchiv, eigene Darstellung

Die ver.di-Vertreterin erklärt den aus ihrer Sicht ungünstigen Zustand damit, dass zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses (am 19. Oktober 2021) die Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro zwar abzusehen gewesen sei, aber noch nicht beschlossen war (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Der Arbeitgebervertreter verweist hingegen – ähnlich wie sein Pendant aus Nordrhein-Westfalen – auf die geringe praktische Relevanz der tangierten Entgeltgruppen. Es bestehe deswegen auch keinerlei Notwendigkeit, den laufenden Tarifvertrag neu zu verhandeln. Die Unterschreitung des Mindestlohns würde sich in der regulären Tarifrunde zum Ende der Laufzeit quasi wie von selbst auflösen: „Also jede prozentuale Erhöhung würde bedeuten, dass wir in dieser noch kritischen Gehaltsgruppe K1 über dem Mindestlohn sind. Und das wird in jedem Fall im nächsten Jahr [d.h. 2023] so geschehen.“ Ein Abweichen vom bisherigen Verhandlungsmodus mit Bezug auf die Ecklohngruppe sei deshalb nicht notwendig (ebd.).

Beide Verhandlungsparteien stimmten überein, dass die gestiegenen Lebenshaltungskosten – und nicht der gesetzliche Mindestlohn – in der kommenden Tarifrunde zum prägenden Thema werden dürften (ebd.)

Ähnlich wie in Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg wurden die untersten Entgeltgruppen im Einzelhandel auch in anderen Tarifregionen vom Mindestlohn eingeholt. Eine unveröffentlichte Auswertung des WSI-Tarifarchivs zeigt, dass im September 2021 bundesweit im Einzelhandel insgesamt 41 der 263 ausgewerteten Vergütungsgruppen unterhalb von 12 Euro lagen (was einem Anteil von 16 Prozent entspricht). Im Osten und Norden Deutschlands ist ein überproportional hoher Anteil betroffen, während im Süden weniger Vergütungsgruppen tangiert werden. Bei der Interpretation dieses Befundes sind jedoch zwei Einschränkungen zu beachten: Zum einen sind zwischen dem Stichtag der Auswertung (1. September 2021) zahlreiche Stufen-erhöhungen in Kraft getreten, sodass einige der als betroffen gezählten Entgeltgruppen zum Zeitpunkt der Mindestlohnerhöhung am 1. Oktober 2022 bereits über 12 Euro gelegen haben dürften. Zum zweiten geht jeweils nur die Grundstufe der jeweiligen Entgeltgruppe in die Auswertung ein. So weist das Niedriglohnmonitoring beispielsweise für Brandenburg aus, dass eine von fünf Gehaltsgruppen (die K1) betroffen ist. Dies entspricht einem Anteil von 20 Prozent. Wenn man alle Gehaltsgruppen und -stufen sowie weitere Differenzierungen betrachtet, so enthält der Tarifvertrag für den Einzelhandel Brandenburg insgesamt 34 Tabellenwerte, von denen nur ein einzelner unterhalb von 12 Euro liegt (K1 im 1. Tätigkeitsjahr). Der Anteil der tangierten Zellen sinkt hierdurch auf nur 3 Prozent – was im Einklang mit der Wahrnehmung der Tarifparteien steht, dass die Mindestlohnerhöhung den eigenen Tarifvertrag nur marginal tangiert.

6.4.2 Abstände zwischen den tariflichen Entgeltgruppen untereinander

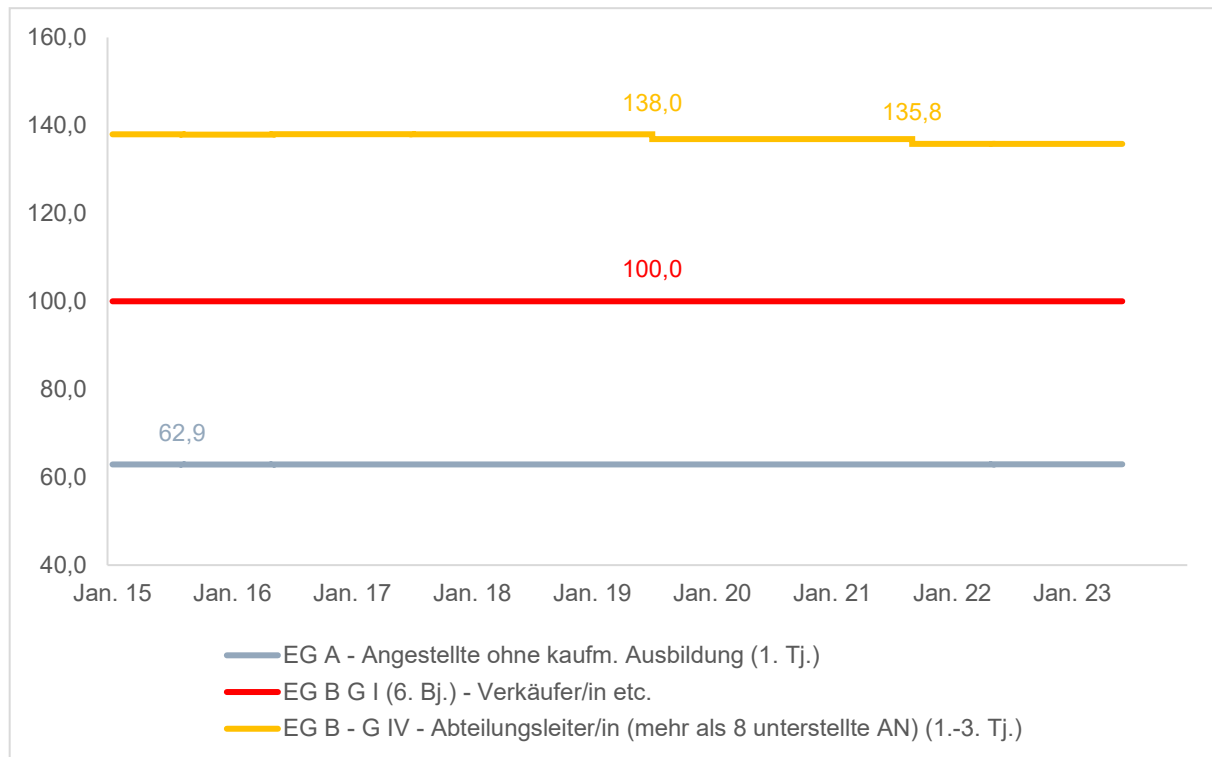
Abbildung 6-3 weist für Nordrhein-Westfalen das Verhältnis von drei wichtigen Gehaltsgruppen aus, um die Entwicklung des Tarifgitters insgesamt darzustellen. Als Referenz mit einem Indexwert von 100 dient dabei die von den Tarifparteien als solche bezeichnete „Ecklohngruppe“ (EG B G I im 6. Berufsjahr). Hier werden Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit wie beispielsweise Verkäuferinnen und Verkäufer tarifiert. Ebenfalls ausgewiesen ist die niedrigste Gruppe aus dem nordrhein-westfälischen Gehaltstarifvertrag, die bereits oben erwähnte EG A im 1. Tätigkeitsjahr (Angestellte ohne kaufm. Ausbildung). Als obere Gruppe dient stellvertretend die EG B - G IV in der Staffel c) im 1. bis 3. Tätigkeitsjahr, in die z. B. Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter mit mehr als acht unterstellten Angestellten eingruppiert werden.

Wie an der Abbildung unschwer zu erkennen ist, hat sich der Lohnabstand zwischen der unteren Gruppe und der Ecklohngruppe seit 2015 nicht verändert: Der Indexwert für die EG A liegt über den gesamten Zeitraum bei rund 63. Hingegen sinkt der Abstand der oberen Gruppe zur Ecklohngruppe zunächst am 1. Juli 2019 leicht (von 138 auf 137) und erneut am 1. September 2021 (auf derzeit 136). Dies ist zu beiden Zeitpunkten der geringeren prozentualen Erhöhung in den oberen Entgeltgruppen geschuldet, da die Erhöhung auf einen Maximalbetrag gedeckelt war. Die quantitative Auswertung der Tarifverträge bestätigt damit die Aussage der Tarifparteien, im Wesentlichen das bestehende Tarifgitter fortzuschreiben (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Die leichte Stauchung im oberen Bereich ist die Folge der „sozialen Komponente“, die

von den Tarifparteien im Rahmen eines Verhandlungskompromisses erreicht wurde. Sie ist nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn zurückzuführen.

Abbildung 6-3: Tariflohnstruktur im Einzelhandel Nordrhein-Westfalen

Löhne der untersten und obersten Entgeltgruppe im Verhältnis zur Ecklohngruppe*



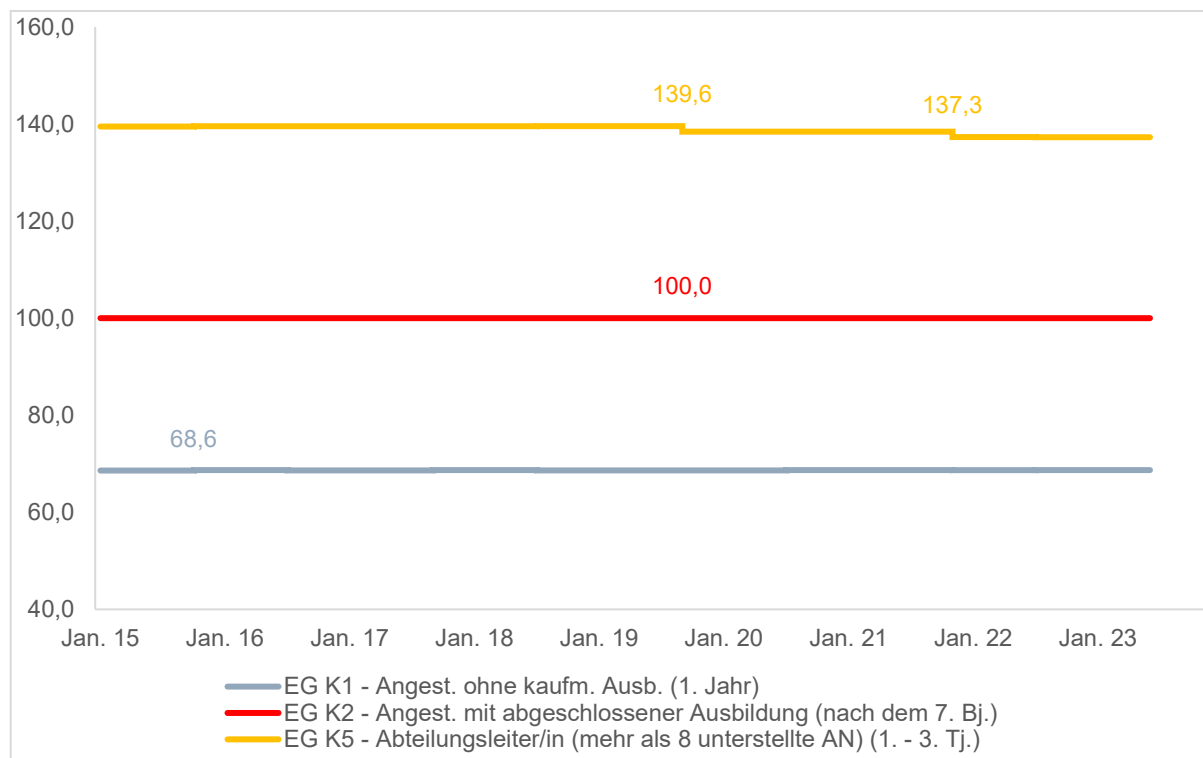
* EG B G I im 6. Berufsjahr (Verkäufer/in etc.).

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Berechnung

Für Berlin-Brandenburg zeigt sich ein identisches Bild (Abbildung 6-4). Auch hier führt die Übertragung des Verhandlungsergebnisses für die Ecklohngruppe (K2, Angestellte mit abgeschlossener Ausbildung nach dem 7. Berufsjahr) auf die unteren Entgeltgruppen dazu, dass sich die Lohnabstände im unteren Bereich der Tabelle nicht verändern (von geringen Rundungsfehlern abgesehen). Entsprechend liegt die K1 im 1. Tätigkeitsjahr im gesamten Untersuchungszeitraum konstant bei 69 Prozent der Ecklohngruppe. Im oberen Bereich ergibt sich – wie in Nordrhein-Westfalen – durch die Deckelung der Tabellenerhöhung zum 1. September 2019 eine erste leichte Stauchung (von 140 auf 138) und mit der Stufenerhöhung zum 1. November 2021 (auf derzeit 137) eine zweite. Auch für Berlin-Brandenburg lässt sich damit kein Einfluss des Mindestlohns auf die Lohnspreizung und das Lohngitter insgesamt feststellen.

Abbildung 6-4: Tariflohnstruktur im Einzelhandel Berlin-Brandenburg

Löhne der untersten und obersten Entgeltgruppe im Verhältnis zur Ecklohngruppe*



* EG K2 Angestellte mit abgeschlossener Ausbildung (nach dem 7. Berufsjahr).

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Berechnung

6.5 Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit

Die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen dient dem Ziel, Löhne außer Wettbewerb zu stellen und so tariftreue Arbeitgeber vor Außenseiterkonkurrenz zu schützen. Aus Sicht der Beschäftigten sichert die AVE tarifliche Kernstandards ab und bietet Schutz vor Lohndumping. Im personalkostenintensiven Einzelhandel bestand bis zur Jahrtausendwende eine Tradition von allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen. Im Handel insgesamt gab es Anfang 1999 noch 63 allgemeinverbindliche Tarifverträge, von denen 24 Entgelte regelten (Kirsch, 2003, 409). Die Zahl der allgemeinverbindlichen Entgelttarifverträge sank bis Anfang 2002 auf nur noch vier (ebd.) Heute bestehen im Einzelhandel noch in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz insgesamt drei AVE, die in den 1980er bzw. 1990ern erteilt wurden und Materien wie Entgeltfortzahlung und vermögenswirksame Leistungen betreffen (BMAS, 2022).

Da der Antrag auf eine AVE nach § 5 Tarifvertragsgesetz einen gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien voraussetzt, lässt sich das Bestehen bzw. Nicht-Bestehen von AVEs aus den branchenspezifischen Interessenkonstellationen erklären (Günther, 2020). Im Einzelhandel „führten die Unzufriedenheit [der Arbeitgeberseite] mit bestehenden Tarifinstitutionen sowie hohe Wettbewerbsintensität zur Auflösung der Tarifbindung [und] der AVE“ (ebd., 415). Zudem vertritt der HDE seit der um die Jahrtausendwende erfolgten Einführung von OT-Mitgliedschaften jetzt auch die Interessen

von Unternehmen, die sich explizit gegen eine Tarifbindung entschieden haben (Behrens, 2011, 81ff.). Parallel dazu änderte auch „die BDA [...] schon in den neunziger Jahren ihre Position zur Allgemeinverbindlichkeit – früher stimmte sie diesem Instrument in bestimmten Wirtschaftszweigen wie dem Handel zu, heute lehnt sie es aus ordnungspolitischen Erwägungen heraus ab“ (Lesch, 2010, 247). Dies führte dazu, dass die Arbeitgeber im Einzelhandel um die Jahrtausendwende die eingeübte Praxis aufkündigten, gemeinsame Anträge auf AVE zu stellen.

Von Seiten der Gewerkschaft wird eine AVE für die Entgelttarifverträge hingegen weiterhin befürwortet. So forderte ver.di in der Tarifrunde 2021 sowohl in Nordrhein-Westfalen (ver.di-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, 2021) als auch in Berlin-Brandenburg (ver.di-Landesbezirk Berlin-Brandenburg, 2021) als Teil ihres Forderungskatalogs, wieder einen gemeinsamen Antrag auf AVE zu stellen. Eine Anwendung des Tarifvertrags auf nicht originär tarifgebundene Einzelhandelsbetriebe könne, so die Gewerkschaftsvertreterin aus Berlin-Brandenburg, ein „positives Distinktionsmerkmal des stationären Einzelhandels gegenüber dem Onlinehandel“ sein und dazu beitragen, dass Menschen sich langfristig für eine Tätigkeit im Einzelhandel entscheiden (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Dies sei durch den Mindestlohn nicht weniger relevant geworden. Durch eine AVE können nach Einschätzung der Gewerkschaftsvertreterin aus Nordrhein-Westfalen außerdem „Löhne und Gehälter wettbewerbsneutral gestellt“ werden, um so Verwerfungen im Wettbewerb durch nicht-tarifgebundenen Unternehmen zu vermeiden (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Der Arbeitgebervertreter wies in diesem Kontext darauf hin, dass Wettbewerbsverzerrungen seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns weniger gravierend seien: „Wir haben da auch schwarze Schafe, das will ich ja gerne zugeben irgendwo, die ja schon an der Grenze, sage ich mal, des sittenwidrigen Lohns gezahlt haben. Die jetzt durch den Mindestlohn eingefangen wurden, das ist so“ (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

Die grundsätzlich konträren Positionen der Tarifparteien zur AVE haben sich durch die Einführung und Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns also nicht verändert. Auch nach Einschätzung der Gewerkschaft ist eine AVE für den Einzelhandel aufgrund der Haltung der Arbeitgeber „im Moment überhaupt nicht in greifbarer Nähe“. Realistischerweise sei allenfalls eine Teil-AVE für bestimmte Lohngruppen vorstellbar (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Der Arbeitgebervertreter aus Berlin-Brandenburg erteilte einem gemeinsamen Antrag auf AVE mit Verweis auf die eigene Verbandsstruktur indes eine generelle Absage: „Aber das ist jetzt obsolet, muss ich sagen, nachdem bei uns in den Satzungen, in allen Satzungen im Übrigen, die OT-Mitgliedschaft verankert ist. Wenn wir sie [d.h. die AVE] initiieren würden oder zumindest zustimmen, würden wir unsere eigenen Mitglieder vor den Kopf stoßen.“ (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022) Der nordrhein-westfälische Arbeitgebervertreter drückte die gleiche Überlegung mit plastischeren Worten aus: „Wenn ich eine Allgemeinverbindlicherklärung mitunterschreiben würde, dann würde ich hier von meinen Mitgliedern auf einer rostigen Eisenbahnschiene geteert und gefedert über die Kaiserstraße gezogen werden.“ (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022)

6.6 Fazit und Ausblick

Im Bericht zur Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns aus dem Jahr 2019 wurden die Tarifparteien des Einzelhandels mit der Einschätzung zitiert, dass eine – damals noch hypothetische – Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro die tarifgebundenen Einzelhandelsbetriebe kaum tangieren würde (Bispinck et al., 2020,100). Dies hat sich im Rückblick als zutreffend erwiesen: Zwar liegen sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch in Berlin-Brandenburg die Eingangsstufen einzelner Entgeltgruppen unterhalb des neuen gesetzlichen Mindestlohns. Diese sind jedoch nach übereinstimmender Einschätzung der Tarifparteien nur schwach besetzt, sodass das Einholen des Tarifvertrages durch den Mindestlohn aus Sicht der Arbeitgebervertreter nur eine eng begrenzte praktische Relevanz hat. Während die beiden ver.di-Vertreterinnen diesen Punkt konzedieren, so ergeben sich aus ihrer Sicht dennoch negative Auswirkungen auf das Branchenimage (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022; Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

Auch in der Gesamtschau lassen sich keine einschneidenden Auswirkungen des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen im Einzelhandel feststellen (vgl. Tabelle 6-1). Für den Untersuchungszeitraum prägend war die Corona-Pandemie, deren Auswirkungen von den Tarifparteien unterschiedlich bewertet wurden. In der Tarifrunde 2021 führten insbesondere zwei Forderungen, die von der Gegenseite jeweils vehement abgelehnt wurden, zu Konflikten: die Forderung der Arbeitgeber, eine Differenzierung bzgl. des Erhöhungszeitpunktes entlang der Pandemiebetreffenheit der Betriebe vorzusehen; und die Gewerkschaftsforderung nach einem rentensicheren Mindestentgelt von 12,50 Euro. Der Abschluss eines Tarifvertrags zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes in Nordrhein-Westfalen ist direkt auf die Corona-Pandemie zurückzuführen und erklärt sich mit dem Interesse der Arbeitgeber, die im Manteltarifvertrag vereinbarte Ankündigungsfrist für die Beantragung von Kurzarbeit aufzuheben. Während es nach Angaben der Tarifparteien keine großen Veränderungen bei Mitgliedschaft und Organisationsgrad gab, setzte sich der Trend einer sinkenden Tarifbindung im Einzelhandel auch in den Jahren 2020 und 2021 fort (Ellguth/Kohaut, 2021; 2022).

Für die Zukunft wäre es aus Perspektive der Gewerkschaft wünschenswert, das Tarifgitter im Einzelhandel oberhalb des Mindestlohns anzusiedeln. Ver.di verweist darauf, dass dies schon heute der Fall wäre, wenn die Arbeitgeber in der Tarifrunde des Jahres 2021 der Forderung nach einem rentenfesten Mindestentgelt von 12,50 Euro zugestimmt hätten. Die Arbeitgebervertreter sehen hingegen auch für die im Jahr 2023 anstehende Tarifrunde keine generelle Notwendigkeit, das etablierte Tarifgitter grundlegend zu verändern, da eine lineare Tabellenerhöhung den Konflikt zwischen Mindestlohn und tariflichen Entgeltgruppen quasi von selbst bereinigen würde (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen 2022; Gruppeninterview Berlin-Brandenburg 2022). Für Berlin-Brandenburg erwarten die Verhandlungsparteien, dass die gestiegenen Lebenshaltungskosten – und nicht der Mindestlohn – zum dominierenden Thema der anstehenden Tarifrunde wird (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

Tabelle 6-1: Veränderungen im Tarifgeschehen im Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen und in Berlin-Brandenburg, 2020-2022

Aspekt des Tarifgeschehens	Befund: Veränderungen im Zeitraum 2020 bis 2022 gegenüber den Vorjahren	Einflussfaktoren, die Veränderung erklären				Fazit: Ein- fluss des gesetzli- chen Min- destlohns erkennbar?
		Erhöhungen nach MLK-Beschluss	Erhöhung auf 12 €	Corona-Pandemie	Arbeitskräfte- mangel	
1 Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen						
Arbeitgeber	unverändert; bei Kurzarbeit: gestiegen (nur NRW)			x		nein
Gewerkschaften	unverändert					nein
2 Mitgliedschaft / Organisationsgrad						
Arbeitgeber	unverändert*					nein
Gewerkschaften	unverändert					nein
Originäre Reichweite des Tarifvertrags	abnehmend					nein
3 Verhandlungsstrategien beeinflusst						
Arbeitgeber	ja			x		nein
Gewerkschaften	ja			x		nein
4 Höhe der Tarifabschlüsse	unverändert					nein
5 Tarifliche Lohnstruktur	Geringfügige Stau- chung im oberen Bereich**					nein
6 Kompensation des Mindestlohns durch andere Tarifynhalte	nicht zu beobachten					nein
7 Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und AVE	keine AVE vorhanden					nein

* Zugänge ausschließlich in den OT-Bereich.

** Geht auf eine Begrenzung der linearen Tabellenerhöhung für die oberen Entgeltgruppen zurück (Festbetrag bzw. „soziale Komponente“).

Quelle: eigene Darstellung

Insbesondere die Arbeitgebervertreter betonten, dass bei künftigen Erhöhungsschritten durch die Mindestlohnkommission Vorhersehbarkeit und Planbarkeit für die Unternehmen von großer Bedeutung sei (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022, Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Die Gewerkschaftsvertreterin aus Berlin-Brandenburg stimmte dem mit Blick auf die Tarifverhandlungen grundsätzlich zu: „Insgesamt ist es schon völlig richtig, ist es wichtig, dass wir einen größeren überschaubaren Rahmen haben und länger voraussehen können, wie sich das entwickelt.“ Planbarkeit sei jedoch auch gegeben, wenn die Mindestlohnkommission für einen längeren Zeitraum mehrere, unterjährige Zwischenschritte beschließt. Diesen Weg hielt auch der Arbeitgebervertreter für gangbar und verwies darauf, dass auch im Einzelhandel Tarifverträge mit zweijähriger Laufzeit Stufenerhöhungen vorsehen. Insgesamt formulierte er seinen Wunsch an die Mindestlohnkommission wie folgt: „Höchstens alle

zwei Jahre von der Kommission was Neues, um für uns, für die tarifgebundenen Unternehmen, für alle anderen auch, eine gewisse Planungssicherheit zu haben.“ (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022)

In Nordrhein-Westfalen hat das Zusammenspiel von turnusgemäßen Tariferhöhungen und der Anpassung des Mindestlohns in der Vergangenheit aus Arbeitgebersicht „gepasst“. Die tarifvertragliche Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns sei allein der politischen Entscheidung geschuldet, ihn auf 12 Euro zu erhöhen. Seine Erwartung sei, dass sich das alte Muster auch in Zukunft wieder einspielt: „Der Mindestlohn an sich stellt uns ja verhandlungstechnisch nicht vor eine besondere Herausforderung, sondern der wächst mit, wie auch Tarifentgelte wachsen.“ Die Gewerkschaftsvertreterin verwies hingegen darauf, dass „das Instrument der Tarifverträge, was historisch in unserem Land gewachsen ist, seine Aufgabe nur noch begrenzt“ erfüllt. Sie bewertet deshalb die politische Entscheidung für den Mindestlohn von 12 Euro positiv: „Das hat ja was damit zu tun, dass die politische Mehrheit in diesem Land das für richtig anerkennt, dass eben 12 Euro das Mindeste ist, was Menschen pro Stunde verdienen müssen.“ (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022)

6.7 Literatur

Behrens, M. (2011): Das Paradox der Arbeitgeberverbände. Von der Schwierigkeit, durchsetzungsstarke Unternehmensinteressen kollektiv zu vertreten. Berlin, edition sigma

Berliner Morgenpost (2021): „Edeka, Rewe, Primark – In Berlin streikte der Einzelhandel“, Ausgabe vom 14.10.2021, <https://www.morgenpost.de/berlin/article233573237/Verdi-bestreikt-am-Donnerstag-Einzelhandel-in-Berlin.html> [9.1.2023]

Bispinck, R./ WSI-Tarifarchiv (2010): Tarifliche Regelungen zur Kurzarbeit: Übersicht über 18 Wirtschaftszweige, Aktualisierte Fassung. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 66, Düsseldorf

Bispinck, R./Dribbusch, H./Kestermann, C./Lesch, H./Lübker, M./Schneider, H./Schröder, C./Schulten, T./Vogel, S. (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, BMAS-Forschungsbericht Nr. 562, Dezember, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-entwicklung-tarifgeschehen-vor-und-nach-einfuehrung-des-mindestlohns> [20.10.2022]

BA – Bundesagentur für Arbeit (2022a): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Zeitreihe Quartalszahlen), Deutschland ab Stichtag 31. März 2008, Datenstand: September 2022, Nürnberg

BA – Bundesagentur für Arbeit (2022b): Fachkräfteengpassanalyse 2021, Mai 2022, Nürnberg

BA – Bundesagentur für Arbeit (2022c): Arbeitsmarkt nach Berufen (Monatszahlen), Dezember 2022, Nürnberg

BA – Bundesagentur für Arbeit (2023): Entgeltatlas, Entgelte für die Berufsgattung Berufe im Verkauf (ohne Produktspezialisierung) – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, Deutschland <https://web.arbeitsagentur.de/entgeltatlas/tabelle?dkz=35097&geschlecht=1&alter=1&branche=1> [4.1.2023].

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, Stand: 1. April 2022, Berlin

Dullien, S./Herzog-Stein, A./Lübker, M./Pusch, T./Theobald, T. (2022): Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro beeinflusst Inflation kaum: Makroökonomische Simulationsstudie mit dem NiGEM-Modell, IMK Policy Brief Nr. 116, Düsseldorf

Einzelhandelsverband Nordrhein-Westfalen/ Handelsverband BAG Nordrhein-Westfalen/ ver.di (2006): Tarifvertrag vom 10. Februar 2006 zur Beschäftigungssicherung (gültig ab 1. Januar 2006), Dortmund

Ellguth, P./Kohaut, S. (2020): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019. WSI-Mitteilungen, 73. Jg., Nr. 4, 278–285

Ellguth, P./Kohaut, S. (2021): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020, in: WSI-Mitteilungen, 74. Jg. Nr.4, S. 306–314

Ellguth, P./Kohaut, S. (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, in: WSI-Mitteilungen, 75. Jg., Nr. 4, S. 328–336

Ellguth, P./Kohaut, S./Möller, I. (2014): The IAB Establishment Panel – Methodological Essentials and Data Quality, in: Journal for Labour Market Research, 47. Jg. Nr 1-2, S. 27–41

Fischer, G./Janik, F./Müller, D./Schmucker, A. (2009): The IAB Establishment Panel – Things Users Should Know, in: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 129. Jg., Nr. 1, S. 133–148

Glaubitz, J. (2018): Verdrängungswettbewerb im deutschen Einzelhandel: auf dem Rücken der Beschäftigten, in: WSI-Mitteilungen, 71. Jg. Nr. 2, S. 150–154

Gruppeninterview Berlin-Brandenburg (2022): Leitfadeninterview mit den Verhandlungsführenden des Handelsverbands Berlin-Brandenburg und der Landesbezirksleitung Berlin-Brandenburg von ver.di, 28. September 2022

Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen (2022): Leitfadeninterview mit den Verhandlungsführenden des Handelsverbands Nordrhein-Westfalen und der Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen von ver.di, 30. November 2022

Günther, W. (2020): Branchenspezifische Interessen an der Allgemeinverbindlicherklärung in Deutschland, in: Industrielle Beziehungen, 47. Jg., Nr. 4, S. 415–436

Handelsverband Berlin-Brandenburg und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2021a): Tarifvertrag über Gehälter, Löhne und Ausbildungsvergütungen für den Einzelhandel im Bundesland Brandenburg vom 19. Oktober 2021, Berlin

Handelsverband Berlin-Brandenburg und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2021b): Tarifvertrag über Gehälter, Löhne und Ausbildungsvergütungen für den Berliner Einzelhandel vom 19. Oktober 2021, Berlin

Handelsverband Deutschland (HDE) (2021): Kündigungen der Entgelttarifverträge 2021, <https://einzelhandel.de/tarifrunde2021/13286-kuendigungen-der-entgelttarifvertraege-und-tarifvertraege-zur-wareverraeummung-2021> [9.1.2023]

Handelsverband Nordrhein-Westfalen e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2021a): Gehaltstarifvertrag zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vom 8. Oktober 2021, Düsseldorf

Handelsverband Nordrhein-Westfalen e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2021b): Lohntarifvertrag zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vom 8. Oktober 2021, Düsseldorf

Herrberg, H./Lübker, M./Bünger, P. (2022): Was verdienen Verkäufer/innen im Einzelhandel? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Arbeitspapier Nr. 46, Düsseldorf https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008379/ap_lohnspiegel_verkaefer_innen.pdf [9.1.2023]

HV NRW (2020): Handlungshilfe zur Verlängerung von Kurzarbeit in tarifgebundenen Unternehmen, Merkblatt (Stand: Mai 2020), Düsseldorf https://rheinland.hv-nrw.de/wp-content/uploads/2020/05/Merkblatt_Handlungshilfe-zur-Verl%C3%A4ngerung-von-Kurzarbeit-in-tarifgebundenen-Unternehmen_Stand-Mai-2020.pdf [9.1.2023]

Kirsch, J. (2003). Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Ein Instrument in der Krise, in: WSI-Mitteilungen, 56. Jg., Nr. 7, S. 405–412

Laßmann, N./ Rupp, R. (2010). Beschäftigungssicherung, Frankfurt am Main

Lesch, H. (2010): Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber-, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften, in: Schroeder, W./Weßels, B. (Hrsg.), Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland, Wiesbaden, S. 236–259

Lesch, H./Winter, L. (2022): Langwierige Verhandlungen, Tarifpolitischer Bericht 2. Halbjahr 2021, IW-Report, Nr. 9, Köln <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-langwierige-verhandlungen.html> [9.1.2023]

Lübker, M. (2021). Wer profitiert von 12 Euro Mindestlohn? Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, WSI Policy Brief Nr. 59, Düsseldorf https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008111/p_wsi_pb_59_2021.pdf [9.1.2023]

Lübker, M./Herrberg, H. (2022): Was verdienen Einzelhandelskaufleute? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Arbeitspapier Nr. 43, Düsseldorf https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008356/ap_lohnspiegel_einzelhandelskaufleute.pdf [9.1.2023]

Pusch, T. (2021). 12 Euro Mindestlohn: Deutliche Lohnsteigerungen vor allem bei nicht tarifgebundenen Beschäftigten, WSI Policy Brief Nr. 62, Düsseldorf

Schulten, T./Bispinck, R./Lübker, M. (2022): Tarifverträge und Tariffucht in Nordrhein-Westfalen, WSI Study 30, Düsseldorf, <https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008336> [27.1.2023]

Speckmann, G. (2022): Unternehmensanalyse Galeria Karstadt Kaufhof, Berlin (Januar 2022)

Statistisches Bundesamt (2022a): Unternehmen, Beschäftigte, Umsatz und weitere betriebs- und volkswirtschaftliche Kennzahlen im Handel, Genesis-Datenbank 45341-0001, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2022b): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Inlandsproduktberechnung, Detaillierte Jahresergebnisse, Fachserie 18 Reihe 1.4, Wiesbaden

ver.di (2020): Handel NRW: Kurzarbeitergeld wird in der Corona-Krise aufgestockt <https://handel-nrw.verdi.de/++co++8cd365b4-74d9-11ea-843e-001a4a160110> [9.1.2023]

ver.di-Landesbezirk Berlin-Brandenburg (2021): Kündigung der Tarifverträge sowie ver.di-Forderungen zur Weiterentwicklung der Tarifverträge, Schreiben an den Handelsverband Berlin-Brandenburg e. V. vom 6. Mai 2021, <https://einzelhandel.de/tarifrunde2021/13285-ver-di-forderungen-2021> [9.1.2023]

ver.di-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen (2021): Forderungen Gehalts- und Lohntarifvertrag 2021, Schreiben an den Handelsverband Nordrhein-Westfalen e.V. vom 9. März 2021, <https://einzelhandel.de/tarifrunde2021/13285-ver-di-forderungen-2021> [9.1.2023]

vom Berge, P./Weber, E. (2017): Beschäftigungsanpassung nach Mindestlohneinführung: Minijobs wurden teilweise umgewandelt, aber auch zulasten anderer Stellen, IAB-Kurzbericht Nr. 11, Nürnberg

Westfälischer Anzeiger (2021): „Streiks am Donnerstag: Edeka, Rewe, Kaufland und viele andere Läden heute betroffen“, Ausgabe vom 9. September 2021, <https://www.wa.de/nordrhein-westfalen/streik-verdi-nrw-heute-edeka-rewe-kaufland-donnerstag-norbert-walter-borjans-tarifverhandlungen-90968275.html> [9.1.2023]

7 Floristik

7.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

Die Floristik wird, wie auch der Wirtschaftszweig Landwirtschaft und Gartenbau, als „grüne Branche“ bezeichnet (ZVG, 2022, 4). In den Tarifverträgen, geschlossen zwischen der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und dem Fachverband Deutscher Floristen (FDF), werden die Tätigkeitsfelder „Floristik-Fachbetriebe, Blumen- und Kranzbindereien und Blumeneinzelhandel“ ausgewiesen. In offiziellen Statistiken umfasst die Floristik den Einzelhandel mit Blumen, Pflanzen, Saatgut und Düngemitteln, entsprechend der WZ-08-Klassifikation 47.76.1 (Statistisches Bundesamt, 2022b).

Steckbrief Floristik

WZ-08-Klassifikation: 47.76.1 Einzelhandel mit Blumen, Pflanzen, Saatgut und Düngemitteln

Branchenumsatz (2021): 10,3 Mrd. Euro

Anzahl der Betriebe (2021): 11.537

Betriebsgrößenstruktur (2021): keine Angabe

Erwerbstätige (2021): 29.887 (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)

Art der Beschäftigung: keine Angabe

Besonderheiten: Familiäre Strukturen, Nachwuchs- und Fachkräftemangel, große regionale Strukturunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

Quellen: Bundesagentur für Arbeit (2022); Statistisches Bundesamt (2022b); Zentralverband Gartenbau e.V. (2022); eigene Zusammenstellung

Im Jahr 2020 waren ungefähr 11.500 Unternehmen und 30.200 Personen im Blumenfachhandel tätig (Statistisches Bundesamt, 2022b; Bundesagentur für Arbeit, 2022). Ein Jahr später waren in der Floristik circa 29.900 Personen beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit, 2022). Obwohl laut Bundesagentur für Arbeit (2022) die Beschäftigtenzahl auch über die letzten zwei Jahre hinaus konstant rückläufig war, spiegelte sich dieser Trend zuletzt nicht zwangsläufig im Marktvolumen wider. Nach Angaben des Zentralverbands Gartenbau e.V. (2022, 16) betrug das Volumen des Blumen- und Zierpflanzenmarkts 2021 sogar erstmals mehr als 10 Milliarden Euro zu Einzelhandelspreisen. Die positive Umsatzentwicklung wird von Branchenexperten unter anderem mit den anhaltenden Lockdowns während der Corona-Pandemie in Verbindung gebracht. Zwar waren viele Betriebe aufgrund der Corona-Maßnahmen zeitweise geschlossen. Zugleich hätten Kunden jedoch aufgrund von Ausgangsbeschränkungen und ausgefallenen Urlaubsreisen den Mehrwert von Blumen und Zierpflanzen im eigenen zuhause erkannt (Gruppeninterview West, 2022).

Trotz der positiven Entwicklung des Marktvolumens und steigender Pro-Kopf-Ausgaben bewegten sich die untersten Tariflöhne in der Floristik von 2015 bis 2021 nur knapp über dem Mindestlohn oder wurden zeitweise vom Mindestlohn überholt (siehe

Kapitel 7.4). Mit dem Beschluss, ab Oktober 2022 den Mindestlohn auf 12 Euro anzuheben, wäre ohne neue Tarifverhandlungen erstmalig auch das Eckentgelt, das tarifliche Entgelt nach abgeschlossener Berufsausbildung, von der Mindestlohnentwicklung überschritten worden. In einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts, die Berufe nach besonders hoher Wahrscheinlichkeit für Löhne unter 12 Euro ordnet, fand sich die Berufsgruppe der Floristen damit auf Rang 4 wieder (Lübker, 2021, 14). Die Floristikbranche steht daher, wie auch andere Niedriglohnbranchen, vor der schwierigen Aufgabe, Fachkräfte zu halten und neu zu gewinnen. Laut Zahlen des Statistischen Bundesamtes (2022a) hat sich die Zahl der Auszubildenden in den letzten 10 Jahren von circa 4.000 im Jahr 2011 auf circa 2.000 in 2021 halbiert. Im Jahr 2002 waren zum Erhebungszeitpunkt noch 8.000 Personen in Ausbildung zum Floristen (Statistisches Bundesamt, 2022a). Eine deutliche Aufwertung der Branche ist demnach dringend von Nöten, um Arbeitskräftemangel vorzubeugen und Abwanderung in andere Bereiche zu vermeiden (Gruppeninterview West, 2022).

In der Floristik ist das Bundesland Nordrhein-Westfalen, zusammen mit Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Hamburg, Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz und dem Saarland, Teil des Tarifgeltungsbereiches West. Seit 2021 ist auch Berlin in den West-Tarifverträgen inbegriffen. Für den Osten verhandeln die Landesverbände Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Verbandsintern besteht jeweils ein „runder Tisch“ mit Ost- und Westvertretern in Form einer Tarifkommission, bei dem die Agenda für die Tarifverhandlungen, z. B. Ost-West-Angleichung des Entgeltniveaus, aufeinander abgestimmt wird. Die Sondierungsgespräche und Tarifrunden finden zentralisiert mit Bundesvertretern und regionalen Vertretern statt (Einzelinterview Arbeitgeber Ost, 2022). Eine gemeinsame Einigung für beide Tarifbereiche konnte zuletzt 2021 erzielt werden, wenngleich mit unterschiedlichen Entgelthöhen für Ost und West. Nachdem die Tarifvertragsparteien im Juli 2022 erneut verhandelten, wurde ab dem 01.07.2022 ein neuer Tarifvertrag für den Geltungsbereich West und Berlin unterzeichnet. Für die ostdeutschen Bundesländer konnten die Tarifparteien keinen neuen Abschluss erzielen (FDF, 2022; IG BAU, 2022).

7.2 Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft

Amtliche Daten zur Tarifbindung in der Floristik liegen nicht vor. Auch die Tarifparteien verfügen nicht über detaillierte eigene Erhebungen und sind auf Schätzungen angewiesen.

Tarifgebiet West

In Westdeutschland wird die derzeitige Tarifbindung in der Floristik seitens des Arbeitgeberverbandes auf circa 45 bis 50 Prozent der Blumenverkaufsstellen geschätzt. Damit wäre immerhin fast jeder zweite Betrieb tarifgebunden. Es besteht in einzelnen Landesverbänden die Möglichkeit einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung, aber „das ist nichts, was wir wirklich propagieren“. Der Anteil an Mitgliedern ohne Tarifbindung beläuft sich nach Verbandsangaben auf unter 10 Prozent, ohne größere Veränderungen im Verlauf der bisherigen Mindestlohnhebungen. Der Mindestlohn ist also offenkundig kein verstärkter Anreiz für eine OT-Mitgliedschaft. Der Rückgang der allgemeinen

Tarifbindung resultierte laut FDF in der Vergangenheit aus einzelnen Austritten aus dem Arbeitgeberverband und durch Geschäftsaufgaben, der Effekt wurde jedoch als moderat eingeordnet (Gruppeninterview West, 2022). Beide Tarifvertragsparteien sprachen sich in der Vergangenheit für eine Stärkung der Tarifbindung in der Floristik aus, um fairen Wettbewerb und klar definierte Entgeltstrukturen zu fördern (FDF, 2020). Dabei stärken einige größere, tarifgebundene Betriebe im Westen nicht nur die Bedeutung und Reichweite der Tarifverträge, sondern tragen auch positiv zur gewerkschaftlichen Organisationsfähigkeit in der Floristik bei. In diesen werden teilweise alljährlich Aktionen von den Gewerkschaften organisiert (Einzelinterview Gewerkschaft Ost, 2022). Tendenziell besteht die Branche aber eher aus Familienbetrieben mit wenigen Beschäftigten, in denen Geschäftsinhaber und Angestellte direkt miteinander interagieren. Auch die Mitgliederentwicklung der IG BAU war in der Floristik zuletzt negativ, aber genaue Angaben zu den Mitgliederzahlen werden von der Gewerkschaft nicht veröffentlicht (Gruppeninterview West, 2022).

Die Verhandlungsbereitschaft seitens des Arbeitgeberverbandes vor dem letzten Abschluss im Sommer 2022 wurde im Vergleich zu früheren Tarifverhandlungen von beiden Gesprächsteilnehmern des Gruppeninterviews als verhaltener beschrieben. Obwohl die Ankündigung des 12-Euro-Mindestlohns im Koalitionsvertrag bereits ein deutliches Signal sendete, hat laut IG BAU erst die endgültige Verabschiedung durch den Bundestag die Bereitschaft seitens der Arbeitgeber, Tarifverhandlungen aufzunehmen, erhöht. Der Vertreter der Gewerkschaft beschreibt die Situation wie folgt: „Da war bereits ein großer Schwung drin vor zwölf Monaten. Dann [...] als der Bundestagsbeschluss kam, war klar, dass es [die Erhöhung auf 12 Euro] definitiv kommt. Dann war auch klar, konträr zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes generell, ohne Ausnahme. 12 Euro, ohne Ausnahme.“ Ein unterstützender Faktor für die Verhandlungsbereitschaft der Arbeitgeber sei demnach auch gewesen, dass nach dem Beschluss feststand, dass es ab Oktober 2022 es keine Alternative (wie z. B. eine Übergangsregelung) zum 12-Euro-Stundenlohn geben würde (Gruppeninterview West, 2022). Der FDF berichtete in seinem Newsletter von „schwierigen Verhandlungen“ (FDF, 2022, 4).

Tarifgebiet Ost

Während im Westen seit 2015 mindestens alle zwei Jahre ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wurde, gab es im Osten mehrere Jahre keinen neuen Tarifabschluss. Die Laufzeit des im September 2015 geschlossenen Tarifvertrags endete im Dezember 2016 und galt dann so lange weiter, bis 2019 wieder eine neue Einigung erzielt werden konnte (IG BAU, 2019). Von 2005 bis 2015 wurden über 11 Jahre hinweg keine neuen Entgelte ausgehandelt. Die Floristik-Branche in Ostdeutschland ist noch kleinteiliger strukturiert als im Westen und durch die geringeren Betriebsgrößen gewerkschaftlich schwieriger zu organisieren. Zur Tarifbindung oder dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad wurden keine Angaben gemacht.

In den östlichen Bundesländern gelang es den Tarifparteien im Sommer 2022 nicht, sich auf einen neuen Tarifvertrag zu einigen. Eine Wiederaufnahme der Tarifverhandlungen dürfte durch die aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen erschwert werden. Obwohl sich die Floristikbranche nach den Lockdowns bis 2021 gut erholt hat, wirkt die Pandemie nach Arbeitgeberangaben in Form von Existenzängsten und Erschöpfungsgefühlen in den Betrieben nach. Hinzu kommen derzeit erhöhte Energiekosten

auf große Verkaufsflächen, die laut FDF im Winter 2022 temporäre Schließungen der Endverkaufsbetriebe mit sich bringen könnten (Gruppeninterview West, 2022). Trotzdem besteht auf beiden Seiten weiterhin Offenheit für neue Verhandlungen (Einzelinterview Arbeitgeber Ost, 2022; Einzelinterview Gewerkschaft Ost, 2022). Laut IG BAU hat diese die Arbeitgeber bereits öffentlich durch die Presse zurück an den Verhandlungstisch gebeten, es sei es aber bisher noch nicht zu einem weiteren Austausch gekommen (Einzelinterview Gewerkschaft Ost, 2022).

7.3 Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse

Für den Zeitraum seit 2020 sind in der Floristik drei Entgelttarifabschlüsse von Bedeutung. Im März 2019 einigten sich die Tarifparteien für West- und Ostdeutschland auf ein zweijähriges Tarifabkommen, das eine zweistufige Tarifierhebung vorsah, die im Osten nach zweijährigem tariflosem Zustand deutlich höher ausfiel (IG BAU, 2019). Im Westen betragen die Steigerungsraten 3,8 Prozent (ab 04/2019) und 2,1 Prozent (ab 01/2020), im Osten dagegen 9,1 Prozent und 1,0 Prozent. Im Juli 2021 folgte ein weiterer Abschluss, der erneut eine Tarifierhebung in zwei Schritten für West und Ost vorsah mit einer Laufzeit bis Juni 2022. Die Anhebungen betragen diesmal für West und Ost einheitlich 3,0 Prozent (ab 07/2021) und weitere 2,0 Prozent (ab 01/2022) (IG BAU, 2021; FDF, 2021). Im Juli 2022 vereinbarten die Tarifparteien für den Westen ein neues Tarifabkommen mit einer Gültigkeit bis Juni 2024, für den Osten gelang dies nicht (IG BAU, 2022).

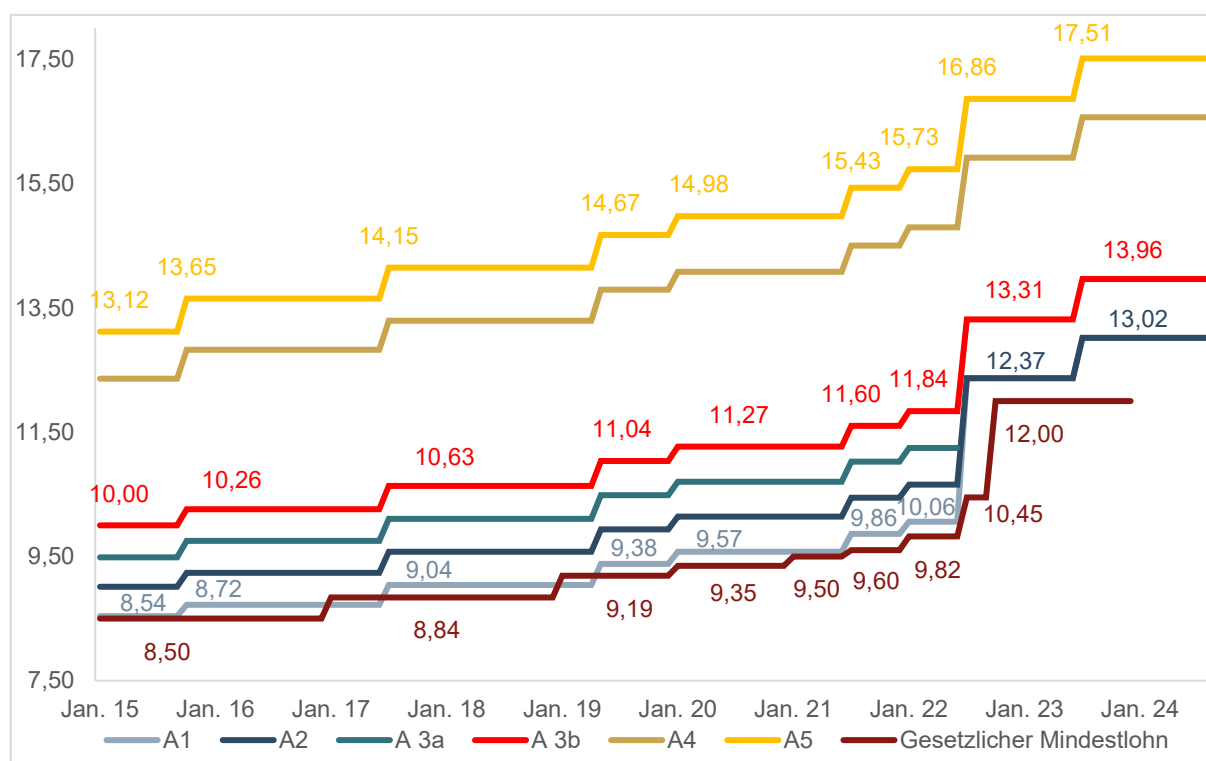
Tarifgebiet West

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen waren für das Verhandlungsklima und die Verhandlungsstrategien in den Tarifrunden laut FDF von großer Bedeutung. Während die Zeit der ersten Corona-Lockdowns durch Unsicherheit auf beiden Seiten geprägt war, wirkten sich die wirtschaftlichen Kennzahlen in der Floristik-Branche rückblickend positiv auf die Kooperationsbereitschaft in den Verhandlungen 2022 aus. Auch die Mindestlohnanpassung und die anhaltend hohe Inflationsrate spielten dabei eine Rolle. Der letzte Mindestlohnbeschluss fällt dabei insbesondere durch die verbesserte Verhandlungsposition der Gewerkschaftsseite ins Gewicht (Gruppeninterview West, 2022). Mit der geplanten Anhebung auf 12 Euro hätte der Mindestlohn 2022 ohne tarifvertragliche Anpassung erstmalig nicht nur die Tariflöhne der unteren Entgeltgruppen überstiegen, sondern bei einem Eckentgelt von 11,84 Euro seit 01.01.2022 auch die mittleren Gruppen. Da er eine gesetzliche Untergrenze bildet, wurde der Ausgangspunkt bei den Tarifverhandlungen nicht von den bisherigen Löhnen bestimmt, sondern vom neuen Mindestlohn. Die IG BAU betont, dass sich die Floristik nur aus dem Niedriglohnsektor bewegen kann, wenn dauerhaft alle Entgeltgruppen deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen. Auch aus Arbeitgebersicht bildet der Mindestlohn zwar die gesetzliche Untergrenze ab, sollte aber die Tarifierung der unteren Entgeltgruppen nicht ersetzen.

Der Tarifabschluss vom 11.07.2022 sieht jeweils zum Juli 2022 und 2023 deutliche Tarifierhebungen vor. Der Ausgangspunkt der Entgeltverhandlungen waren nicht die beiden niedrigsten Entgeltgruppen A1 und A2, sondern das Eckentgelt für gelernte Arbeitskräfte A3. Ein Großteil der Angestellten in der Floristik wird nach dieser Entgeltgruppe bezahlt, sind also Fachkräfte. Aufgrund des Fachkräftemangels konzentrieren

sich gelernte Floristinnen und Floristen zunehmend auf das Kerngeschäft, während ungelernte zum Beispiel Ware ausfahren oder einfache Verkaufstätigkeiten übernehmen (Gruppeninterview West, 2022). Wie in Abbildung 7-1 zu sehen, heben sich letztere im Tarifentgelt seit Anfang Juli 2022 mit 37 Cent vom Mindestlohn ab. Seitdem werden Fachkräfte mit 13,31 Euro entlohnt, ab Juli 2023 mit 13,96 Euro Die höchste Entgeltgruppe, Betriebsleiter mit Meisterprüfung setzt seit Juli 2022 bei 16,86 Euro an. Der Tarifvertrag ist erstmalig zum 30. Juni 2024 kündbar.

Abbildung 7-1: Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn in der Floristik West
In Euro je Stunde



A1: Einfache Tätigkeiten ohne Ausbildung/ Ungelernte Arbeitskräfte; A2: Einfache Verkaufstätigkeiten mit Grundkenntnissen, erstes Ausbildungsjahr; A3a: Weitergehende Kenntnisse & Erfahrungen/ Selbstständige Ausführung der Arbeiten/ Abschlussprüfung Florist/-in (erstes Jahr); A3b: Weitergehende Kenntnisse & Erfahrungen/Selbstständige Ausführung der Arbeiten/ Abschlussprüfung Florist/-in (Eckentgelt); A4: Qualifizierte kaufmännische (oder floristische) Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis mit Meisterprüfung; A5: Betriebsleitung, verantwortungsvolle kaufmännische (oder floristische) Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis mit Meisterprüfung; ab dem 1.7.2022 werden die Entgeltgruppen A1 und A2 zusammengeführt; die Gruppe A3a entfällt.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Im neuesten Tarifvertrag wurden nicht nur die Niveaus der verschiedenen Entgeltgruppen angehoben, sondern auch das Entgelttraster, also die Struktur der Entgeltgruppen überarbeitet. Die untersten Entgeltgruppen A1 und A2, für einfache (Verkaufs-)Tätigkeiten wurden im Zuge der letzten Einigung auf dem Niveau der Gruppe A2 zusammengeführt. Die Entgeltgruppe für Floristinnen und Floristen im ersten Jahr nach der Abschlussprüfung (oben A3a) entfällt gänzlich.

Zusammenfassend besteht zwischen beiden Tarifparteien ein Konsens darüber, dass die Mindestlohnanpassung auf 12 Euro Einfluss auf die Spannweite der verhandelten

Entgelte und Höhe der Abschlüsse nahm, nicht aber auf den Turnus der Tarifverhandlungen. Laut FDF wurde die Floristik West durch die Mindestlohnhebung auf 12 Euro das erste Mal mit einer gesetzlichen Lohnuntergrenze konfrontiert, die aufgrund ihrer Höhe aktiv „in das laufende Bezahlen eingreift“ (Gruppeninterview West, 2022). Deshalb wirkten sich frühere Anpassungsschritte, wie die Erhöhung auf 10,45 Euro, aus Sicht des Arbeitgeberverbands weniger auf die Verhandlungsdynamik aus. Eine tarifvertragliche Kompensation der durch den Mindestlohn bedingten Tarifierhebungen durch Veränderungen anderer Tarifinhalte hat es nach Angaben von beiden Seiten nicht gegeben (Gruppeninterview West, 2022).

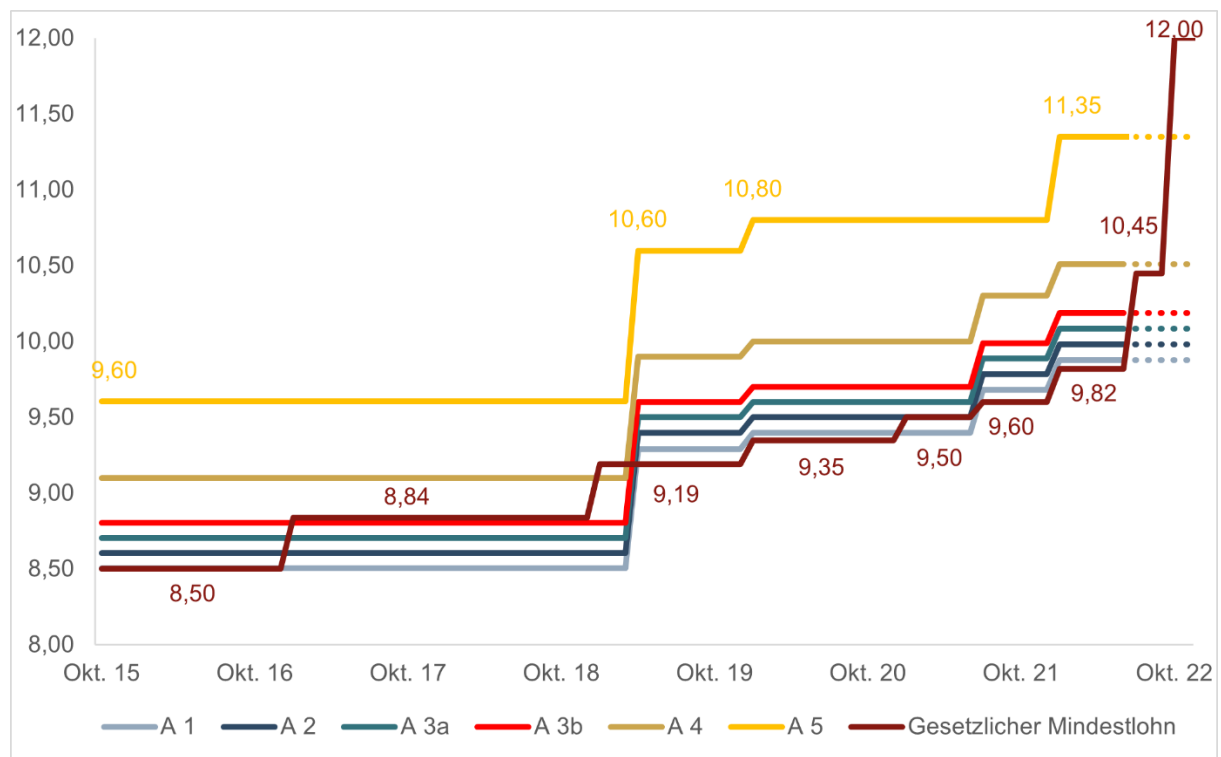
Tarifgebiet Ost

Nach dem Beschluss der Mindestlohn-Kommission vom Juni 2020, den Mindestlohn in vier Schritten auf bis zu 10,45 Euro im Juli 2022 zu erhöhen, kam es (auch) in der Floristik Ost zu einem Abschluss mit neuen Entgelten ab Juli 2021. Der FDF beschreibt jedoch, dass die kurzen Zeitspannen zwischen den Anpassungsschritten für einige Unternehmen schwer zu stemmen gewesen seien (Einzelinterview Arbeitgeber Ost, 2022). Die letzte tarifvertraglich festgelegte Entgelterhöhung fand zum Januar 2022 statt. Im Juli 2022 wurden dann die unteren beiden Entgeltgruppen (9,88 Euro) und das Eckentgelt (10,19 Euro) vom Mindestlohn von 10,45 Euro überholt (siehe Abbildung 7-2). Seit Oktober 2022 liegen im Tarifgebiet Ost alle Entgeltgruppen unter dem gesetzlichen Mindestlohn von 12 Euro je Stunde. Dadurch waren die tarifpolitischen Herausforderungen ungleich größer als im Tarifgebiet West. Auf die Forderung der IG BAU, die unterste Entgeltgruppe vom Mindestlohn abzuheben, reagierten die Ost-Vertreter des FDF in den im Sommer 2022 geführten Tarifverhandlungen mit dem Angebot, bei ungelernten Arbeitskräften (A1) bei 12,05 Euro anzusetzen. Eine gelernte Fachkraft (A3) würde 12,10 Euro verdienen und Beschäftigte mit Meisterprüfung (A4) 12,30 Euro. Für Auszubildende sollte es keine Entgelterhöhungen geben. Aus Sicht der IG BAU waren diese Entgeltstufen „indiskutabel und grenzwertig“. Eine dreijährige Ausbildung zum Floristen müsse sich lohnen und sei nicht ansprechend genug bei einem Facharbeiterlohn, der 10 Cent über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt (Einzelinterview Gewerkschaft Ost, 2022). Nach den anfänglichen Sondierungsgesprächen 2022 wurde die Diskrepanz zwischen den gewerkschaftlichen Entgeltforderungen und dem Angebot der Arbeitgeberseite damit bereits in der ersten Runde der Tarifverhandlung deutlich (Einzelinterview Arbeitgeber Ost, 2022). Die Gewerkschaft sah sich deshalb gezwungen, „scharfe Kante“ in den Verhandlungen zu zeigen und man habe im Zuge dessen nur mit den Westvertretern weiterverhandelt (Einzelinterview Gewerkschaft Ost, 2022; IG BAU, 2022).

Die Arbeitgeberseite argumentiert, dass sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten agiere, aber die Kaufkraft in Ostdeutschland und der Konkurrenzdruck durch günstige Ware aus dem Ausland nicht mit anderen Bundesländern, wie zum Beispiel Bayern, gleichzusetzen sei. Laut FDF spielt auch die Heterogenität der wirtschaftlichen Situation innerhalb des ostdeutschen Tarifgebiets dabei eine große Rolle. Während stärkere Regionen, wie Dresden oder Leipzig, gewillt sind übertariflich zu bezahlen, würde der Sprung auf deutlich mehr als 12 Euro, wie ihn die Gewerkschaft fordert, einige Betriebe in strukturschwächeren Regionen „den Boden unter den Füßen verlieren lassen“ (Einzelinterview Arbeitgeber Ost, 2022). Fachkräfte mit 13 Euro pro Stunde zu entlohnen, wie von der IG BAU gefordert, entspräche im Osten einer Entgelterhöhung von 28 Prozent verglichen mit der Regelung vom 01. Januar 2022 (Gruppeninterview West,

2022). Infolgedessen würde es zu Schwund an Betrieben und Personal kommen, den die Eigentümer, die nicht ihr Geschäft aufgeben, durch Mehrarbeit ausgleichen müssten. Für den FDF wäre diese Entwicklung in der Floristik Ost nicht tragbar (Einzelinterview Arbeitgeber Ost, 2022). Die Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag im Geltungsbereich Ost kamen damit zum Stillstand. In der zweiten Tarifrunde verhandelten nur noch Arbeitgebervertreter der alten Bundesländer mit der IG BAU (Einzelinterview Gewerkschaft Ost, 2022).

Abbildung 7-2: Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn in der Floristik Ost
In Euro je Stunde



A1: Einfache Tätigkeiten ohne Ausbildung/ Ungelernte Arbeitskräfte; A2: Einfache Verkaufstätigkeiten mit Grundkenntnissen, erstes Ausbildungsjahr; A3a: Weitergehende Kenntnisse & Erfahrungen/ Selbstständige Ausführung der Arbeiten/ Abschlussprüfung Florist/-in (erstes Jahr); A3b: Weitergehende Kenntnisse & Erfahrungen/Selbstständige Ausführung der Arbeiten/ Abschlussprüfung Florist/-in (Eckentgelt); A4: Qualifizierte kaufmännische (oder floristische) Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis mit Meisterprüfung; A5: Betriebsleitung, verantwortungsvolle kaufmännische (oder floristische) Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis mit Meisterprüfung.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

7.4 Tariflohnstruktur

Tarifgebiet West

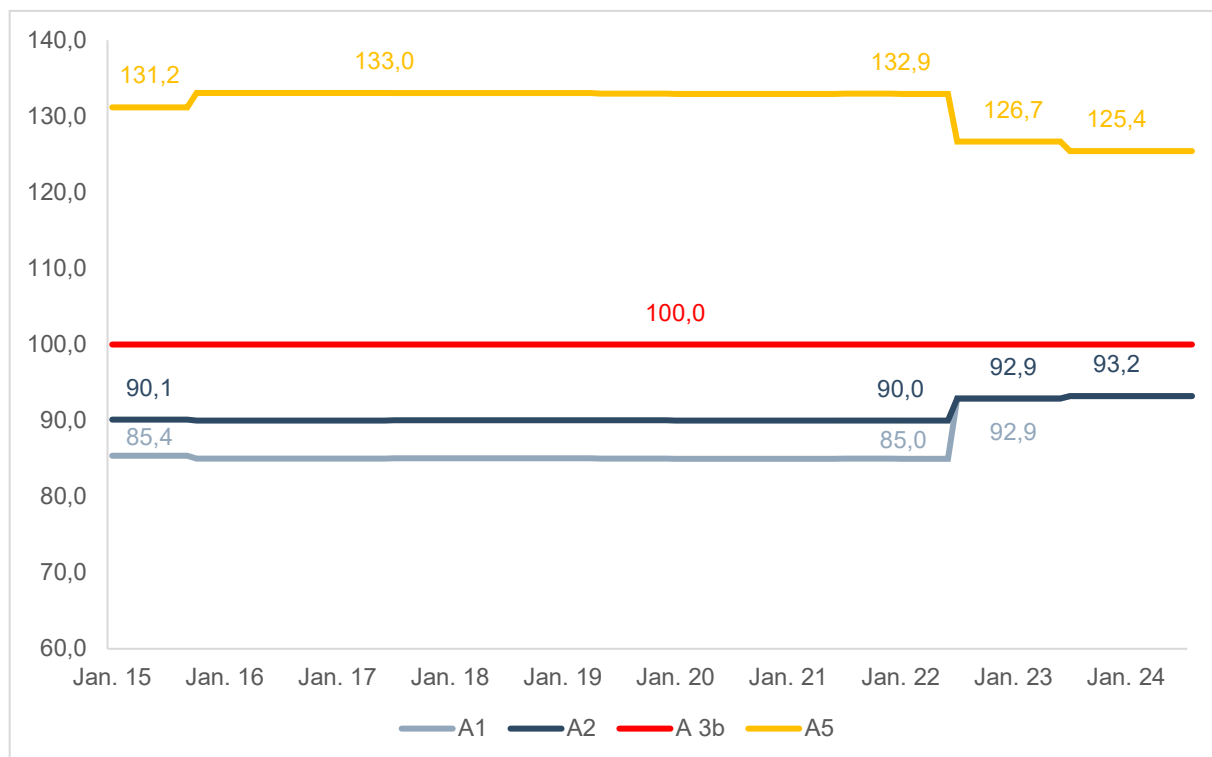
Seit der Überarbeitung der Tarifentgeltstruktur im letzten Tarifvertrag bestehen nur noch vier statt fünf Entgeltgruppen (FDF, 2022). Die Strategie, die ungelerten Kräfte nach Mindestlohn zu zahlen und dementsprechend nicht mehr zu tarifieren, wird von den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern grundsätzlich abgelehnt. Die Gewerkschaft ging mit der klaren Forderung in die Verhandlung, die unterste Gruppe nicht auf Mindestlohn anzusetzen. Auf Arbeitgeberseite wird der Prozess von dem Vertreter des

Mindestlohn anzusetzen. Auf Arbeitgeberseite wird der Prozess von dem Vertreter des FDF so beschrieben: „Es hat in den Vorbereitungsdiskussionen in unserem Rahmen eigentlich sehr viel Einfluss darauf gehabt, dass immer über unterste Lohngruppen diskutiert wurde, und wie man es schafft, die jetzt irgendwie auf den Mindestlohn zu kriegen. Und ich habe dann irgendwann gesagt: Leute, das ist eigentlich die falsche Diskussion. So dürfen wir nicht diskutieren, sondern wir müssen erst mal gucken, was ist uns unser Facharbeiter wert, in Anführungsstrichen. Was sind wir in der Lage für den ausgebildeten Facharbeiter, für unseren Ecklohn anzusetzen. Wo wollen wir da hin? Und dann müssen wir gucken, wie wir den Rest drum herum gruppiert kriegen!“ (Gruppeninterview West, 2022).

Das Entgelttraster, welches in der Vergangenheit auf einem festen Prozentgitter basierte, wurde 2022 abgeflacht. Die Entgelterhöhungen zum 01. Juli 2022 hatten eine Spannweite von zusätzlichen 7 Prozent für die Entgeltgruppe A5, 13 Prozent für das Eckentgelt A3 und 23 Prozent für die Entgeltgruppe A1 (jetzt A2).

Abbildung 7-3: Tariflohnstruktur in der Floristik West

In Prozent der mittleren Gruppe



A1: Ungelernte Arbeitskräfte; A2: Angelernte Arbeitskräfte mit floristischen Grundkenntnissen, bzw. -fertigkeiten; A3b: Weitergehende Kenntnisse & Erfahrungen/Selbstständige Ausführung der Arbeiten/ Abschlussprüfung Florist (Eckentgelt); A5: Floristenmeisterprüfung oder Staatl. Abschlussprüfung Weihenstephan oder Abschlussprüfung und ausdrücklicher Einstellung als Meister/-in.

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Berechnungen

In Abbildung 7-3 werden die Entgelte der untersten (A1 und A2) und obersten Gruppe (A5) in Prozent des Eckentgelts A3b dargestellt. Bis 2022 lag der Stundenlohn von

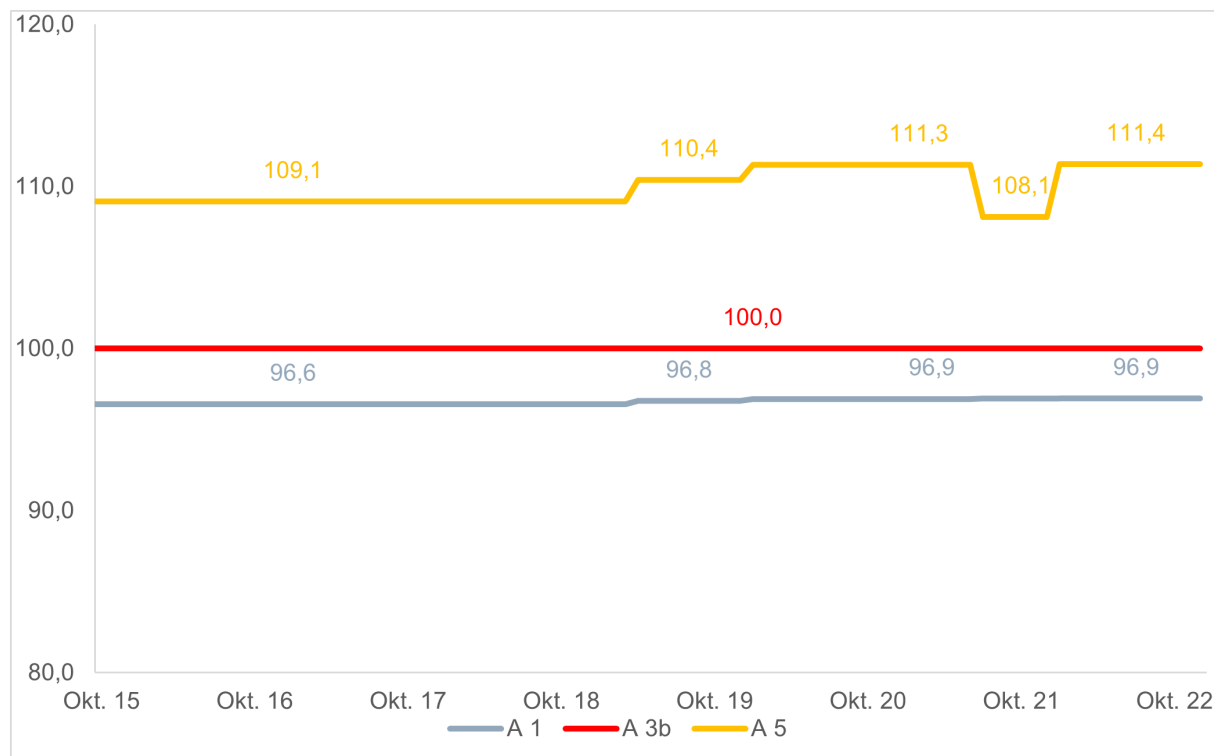
ungelernten Arbeitskräften (A1) 15 Prozentpunkte unter dem von ausgebildeten Floristinnen und Floristen (A3b). Beschäftigte mit einfachen Verkaufstätigkeiten (A2) verdienen laut Tarifvertrag 10 Prozent weniger als Facharbeiter. Seit Juli 2022 wurden beide Gruppen bei circa 93 Prozent des Eckentgelts zusammengeführt. Bedingt durch die niedrigeren Erhöhungsschritte in den oberen Gruppen, kam es auch am oberen Ende des Lohnrasters zu einer Annäherung an das Eckentgelt. So betrug der Wert für die Gruppe A5 (Betriebsleitung und anderen Beschäftigten mit Weisungsbefugnis) bis 2022 noch 133 Prozent der mittleren Gruppe. Bis zum Ende der Laufzeit des aktuellen Tarifvertrags verdient die oberste Gruppe dann noch circa 25 Prozent mehr als gelernte Facharbeiter nach der Ausbildung. Damit führen die neu verhandelten Entgelte zu einer Stauchung der Entgeltstruktur.

Aus Sicht des FDF waren die festen prozentualen Abstände zwischen den Entgeltgruppen in der Vergangenheit ein wichtiges Mittel, um Personen mit Personalverantwortung bzw. betrieblichen Organisationstätigkeiten entsprechend ihrer Aufgaben zu entlohnen. Ob die Abstände zwischen den Entgeltgruppen zukünftig wieder an ein Raster angepasst werden können, bleibt offen (Gruppeninterview West, 2022).

Tarifgebiet Ost

Im Osten bestehen nach wie vor fünf Tarifentgeltgruppen, diese liegen aber allesamt unter dem gesetzlichen Mindestlohn. Dabei bleibt der Vertrag von 2021 zwar in der Nachwirkung bestehen, wurde aber faktisch für alle Entgeltgruppen vom Mindestlohn ersetzt (Einzelinterview Gewerkschaft Ost, 2022). Somit ergibt sich im Osten ein größerer Anpassungsbedarf als im Westen. Wie in Abbildung 7-4 deutlich wird, fand die letzte stärkere Anhebung der Tarifentgelte im Januar 2020 statt. Die unterste Vergütungsgruppe in den Ostdeutschen Bundesländern ist weiterhin A1, welche mit 97 Prozent nur 3 Prozentpunkte unter dem Stundenentgelt der Facharbeiter liegt. Das Entgelt für die höchste Gruppe A5 liegt 11 Prozentpunkte über dem Eckentgelt A3b, zeitweise im Jahr 2021 sogar nur 8 Prozentpunkte. Entgeltendifferenzierungen zwischen den Tätigkeiten müssen demnach übertariflich vorgenommen werden. Der FDF-Ost erläutert dazu, dass es durchaus interne Handlungsempfehlungen gibt, falls Unternehmer in der Lage sind, übertariflich zu bezahlen (Einzelinterview Arbeitgeber Ost, 2022). Auch die IG BAU bestätigt, dass vor allem Mitarbeiter mit Personalverantwortung oder Organisationstätigkeiten im Betrieb in der Realität durchaus differenzierter bezahlt werden, als im Tarifvertrag festgelegt ist (Einzelinterview Gewerkschaft Ost, 2022). Die Option, Tarifentgeltgruppen zusammenzuführen wurde für den Osten nicht diskutiert, da die Gespräche bereits zuvor aufgrund der nicht zu vereinbarenden Entgeltvorstellungen abgebrochen wurden (Einzelinterview Arbeitgeber Ost, 2022).

Abbildung 7-4: Tariflohnstruktur in der Floristik Ost
In Prozent der mittleren Gruppe



A1: Ungelernte Arbeitskräfte; A3b: Weitergehende Kenntnisse & Erfahrungen/Selbstständige Ausführung der Arbeiten/ Abschlussprüfung Florist/in (Eckentgelt); A5: Floristenmeisterprüfung oder Staatl. Abschlussprüfung Weihenstephan oder Abschlussprüfung und ausdrücklicher Einstellung als Meister/-in.

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Berechnungen

7.5 Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit

In der Floristik werden Tarifverträge nicht als allgemein verbindlich erklärt, obwohl die AVE laut IG BAU in den Verhandlungen „kontrovers diskutiert“ wurde (Gruppeninterview West, 2022). Eine regionale AVE wäre dabei aus Gewerkschaftssicht ein adäquates Mittel, um in Bereichen, die momentan nicht tarifgebunden sind, für faire Entlohnung zu sorgen. In der öffentlichen Debatte hätte eine bundesweite AVE laut IG BAU jedoch mehr Rückenwind als eine regionalisierte. Denn diese könnte zusätzlich für eine Angleichung der Löhne zwischen Ost und West sorgen, statt weiter divergierende Lohnstrukturen in Kauf zu nehmen (Gruppeninterview West, 2022).

7.6 Fazit und Ausblick

Das Tarifgeschehen in der Floristik wurde von der Mindestlohnentwicklung seit 2020 deutlich beeinflusst (siehe Tabelle 7-1 und Tabelle 7-2). In der Floristik zeigt sich, dass sich die Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro im Osten anders auf die Tariflohndynamik auswirkt als im Westen.

Dabei war die Verhandlungsbereitschaft auf Arbeitgeberseite in Westdeutschland zuerst zögerlich, die Notwendigkeit neue Entgelte auszuhandeln wurde durch den 12-

Euro-Mindestlohn jedoch so dringlich, dass die Bereitschaft, neu zu verhandeln 2022 anstieg (siehe Tabelle 7-1). So waren die Tarifvertragsparteien in der Lage, die Entgeltstrukturen so zu gestalten, dass sie auch nach den stärkeren Anhebungen des Mindestlohns über dem Mindestlohniveau liegen. Die Höhe der Abschlüsse wurde sowohl durch die bessere Verhandlungsposition der Gewerkschaft als auch das kooperative Verhalten der Arbeitgeberseite ermöglicht. Beide Faktoren wurden, wie in Tabelle 7-1 zu sehen, maßgeblich von der Mindestlohnerhöhung getrieben. Auch die starke Überarbeitung der Entgeltstruktur ist (unter anderem) auf die Anpassungen zwischen 2020 und 2022 zurückzuführen.

Tabelle 7-1: Der Einfluss des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen in der Floristik West

Aspekt des Tarifgeschehens	Befund: Veränderungen im Zeitraum 2020 bis 2022 gegenüber den Vorjahren	Einflussfaktoren, die Veränderung erklären				Fazit: Ein- fluss des gesetzli- chen Min- destlohns erkennbar?
		Erhöhungen nach MLK-Beschluss	Erhöhung auf 12 €	Corona-Pandemie	Arbeitskräfte- mangel	
1 Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen						
Arbeitgeber	gestiegen		x			ja, mittel
Gewerkschaften	unverändert					nein
2 Mitgliedschaft / Organisationsgrad						
Arbeitgeber	gesunken, leicht					nein
Gewerkschaften	gesunken, leicht					nein
Originäre Reichweite des Tarifvertrags	unverändert					nein
3 Verhandlungsstrategien beeinflusst						
Arbeitgeber	ja		x		x	ja (nur 2022)
Gewerkschaften	ja		x			ja (nur 2022)
4 Höhe der Tarifabschlüsse	deutlich höher		x	(x)	(x)	ja (nur 2022)
5 Tarifliche Lohnstruktur	Stauchung, Anhebung des Lohngitters insgesamt, Neue Struktur der Entgeltgruppen		x			ja, stark
6 Kompensation des Mindestlohns durch andere Tarifynhalte	nicht zu beobachten					nein
7 Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und AVE	AVE diskutiert, aber spielt keine große Rolle					nein

Quelle: eigene Darstellung

In Ostdeutschland gelang bei der letzten Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro kein Tarifabschluss. Die Arbeitgeber machten geltend, dass die regional sehr unterschiedlichen Niveaus von Löhnen und Preisen im Blumenfachhandel ihnen dort nicht den

nötigen Verhandlungsspielraum ließen (Dauth/Mense, 2022). Nach der ersten Verhandlungsrunde sank die Bereitschaft, einen Abschluss zu erzielen, besonders auf Arbeitgeberseite, da die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in der Floristik Ost es aus ihrer Sicht nicht zuließen, den Forderungen der Gewerkschaft weiter entgegenzukommen. Das eher konfliktbereite Verhalten beider Verhandlungspartner wird durch den Abbruch der Tarifverhandlungen nach der ersten Verhandlungsrunde verdeutlicht (siehe Tabelle 7-2). Die anderen betrachteten Dimensionen blieben über den Untersuchungszeitraum hinweg unverändert.

Tabelle 7-2: Der Einfluss des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen in der Floristik Ost

Aspekt des Tarifgeschehens	Befund: Veränderungen im Zeitraum 2020 bis 2022 gegenüber den Vorjahren	Einflussfaktoren, die Veränderung erklären				Fazit: Ein- fluss des gesetzli- chen Min- destlohns erkennbar?
		Erhöhungen nach MLK-Beschluss	Erhöhung auf 12 €	Corona-Pandemie	Arbeitskräfte- mangel	
1 Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen						
Arbeitgeber	gestiegen (2021), gesunken (2022)	x	x			ja, mittel
Gewerkschaften	unverändert					nein
2 Mitgliedschaft / Organisationsgrad						
Arbeitgeber	gesunken, leicht					nein
Gewerkschaften	gesunken, leicht					nein
Originäre Reichweite des Tarifvertrags	unverändert					nein
3 Verhandlungsstrategien beeinflusst						
Arbeitgeber	ja		x			ja (nur 2022)
Gewerkschaften	ja		x			ja (nur 2022)
4 Höhe der Tarifabschlüsse	unverändert					nein
5 Tarifliche Lohnstruktur	unverändert					nein
6 Kompensation des Mindestlohns durch andere Tarifinhalte	nicht zu beobachten					nein
7 Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und AVE	nicht zu beobachten					nein

Quelle: eigene Darstellung

Prinzipiell sind die Tarifparteien daran interessiert, auch künftig die Entgelthöhe und -strukturen eigenständig zu gestalten. In der grundsätzlichen Einschätzung des Mindestlohns gibt es Unterschiede. Die Arbeitgeber haben es nach eigener Einschätzung gelernt, mit dem Instrument umzugehen und einen Tarif aufzubauen, der diesen Mindestlohn integriert. Dieser sollte aber nicht durch zu große Lohnsprünge zwischen den Anpassungsschritten die Tariflohndynamik diktieren. Stattdessen bräuchten die Sozialpartner genügend Verhandlungsspielraum bei den Tarifverhandlungen, um ebendiese weiterhin rechtfertigen zu können und die Tarifautonomie nicht zu gefährden.

Außerdem gibt der FDF zu bedenken, dass in Zukunft die Schritte der Mindestlohnanpassung unabhängig von Wahlkampfversprechen wünschenswert wären. Dann seien auch die Anpassungen der Entgelttabellen für Betriebe und Mitarbeiter besser planbar. Die IG BAU dagegen begrüßt die Rolle des Mindestlohns und sieht die Anpassungen angesichts des Mindestlohns von 12 Euro als wichtigen Schritt auf dem Weg aus dem Niedriglohnsektor und zur Eindämmung des Fachkräftemangels. Die Branche müsse zukünftig über alle Entgeltgruppen hinweg attraktiv gestaltet werden und dies sollte sich „nicht nur in den Entgelten für erwachsene Vollzeitkräfte, sondern auch für Auszubildende“ widerspiegeln. Der Vertreter des FDF betont in diesem Zusammenhang, dass die Aufwertung der Floristik-Branche nur im Rahmen der Wirtschaftlichkeit der gesamten Branche und der einzelnen Betriebe gestaltet werden kann (Gruppeninterview West, 2022).

7.7 Literatur

BA – Bundesagentur für Arbeit (2022): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, SVB - Tabelle I, Nürnberg

Dauth, W./Mense, A. (2022): Einheitlicher Mindestlohn trifft auf große regionale Unterschiede, in: IAB-Kurzbericht, Nr. 21, <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-21.pdf> [24.11.2022]

Einzelinterview Arbeitgeber Ost (2022): Leitfadeninterview mit dem Vertreter des Fachverbandes Deutscher Floristen Sachsen, 11. Oktober 2022

Einzelinterview Gewerkschaft Ost (2022): Leitfadeninterview mit dem Vertreter des Forst- und Agrarsektors der IG BAU, 17. Oktober 2022

Gruppeninterview West (2022): Leitfadeninterview mit den Vertretern des Fachverbandes Deutscher Floristen und des Forst- und Agrarsektors der IG BAU, 19. September 2022

Statistisches Bundesamt (2022a): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung, Fachserie 11 Reihe 3, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2022b): Genesis-Online Datenbank – 73311-0002, Wiesbaden

FDF – Fachverband Deutscher Floristen e.V. – Bundesverband (2020): IG BAU kritisiert schwindende Tarif-Bindung, S. 8, News Oktober 2020, Gelsenkirchen

FDF – Fachverband Deutscher Floristen e.V. – Bundesverband (2022): Neuer Entgelt-Tarif West für die Floristik abgeschlossen, S. 4, News Juli 2022, Gelsenkirchen

IG BAU (2019): Deutliches Einkommens-Plus für Floristik-Beschäftigte, Pressemitteilung vom 5.4.2019, <https://igbau.de/Binaries/Binary4274/pm-tv-floristik.pdf> [24.11.2022]

IG BAU (2022): 17,4 Prozent mehr Lohn für Florist*innen im Westen, Medieninfo, Frankfurt am Main

Lübker, M. (2021): Wer profitiert von 12 Euro Mindestlohn? Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, WSI Policy Brief, Nr. 59, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

Zentralverband Gartenbau e.V. (2022): Jahresbericht 2021, Berlin

8 Gastgewerbe

8.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

Das Gastgewerbe (WZ-2008, Abschnitt I) setzt sich mit dem Beherbergungsgewerbe (WZ-2008, Abteilung 55) (Hotels, Gasthöfen, Pensionen usw.) und der Gastronomie (WZ-2008, Abteilung 56) (Restaurants, Gaststätten, Cafés usw.) aus zwei großen Subbranchen zusammen.

Insgesamt weist das Gastgewerbe eine Vielzahl von strukturellen Besonderheiten auf, die auch die Arbeitsbeziehungen in dieser Branche prägen (Schulten/Specht, 2022, 4 ff.). Von den knapp 200.000 Unternehmen im Gastgewerbe sind drei Viertel Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten, darunter ein hoher Anteil inhabergeführter Unternehmen mit maximal zwei Beschäftigten. Ein weiteres Viertel besteht aus kleinen Unternehmen mit zehn bis 49 Beschäftigten, während mittlere und größere Unternehmen die absolute Ausnahme bilden. Damit arbeiten zwei Drittel aller Beschäftigten im Gastgewerbe in Klein- und Kleinstunternehmen, lediglich knapp 14 Prozent sind in größeren Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten tätig.

Von den insgesamt etwa 1,9 Millionen Beschäftigten im Gastgewerbe befindet sich ein sehr hoher Anteil in befristeten und nicht-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Etwa die Hälfte aller Beschäftigten in der Gastronomie und fast ein Drittel aller Beschäftigten in der Beherbergung verfügen lediglich über ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis. Kennzeichnend für die Branche sind darüber hinaus eine sehr hohe Fluktuation, eine hohe Anzahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse sowie ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Schließlich gehört auch ein sehr niedriges Lohnniveau zu den Strukturmerkmalen des Gastgewerbes. Dies gilt nicht nur für die geringfügig Beschäftigten, sondern auch für die Vollzeitbeschäftigten in der Branche. Unter den Vollzeitbeschäftigten liegt der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten bei fast 70 Prozent. Damit weist das Gastgewerbe den mit Abstand höchsten Anteil von Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnsektor aus (Schulten/Specht, 2022, 7).

Wie kaum eine andere Branche war das Gastgewerbe negativ von den Folgen der Corona-Pandemie betroffen. Im Jahr 2020 ist der Umsatz mit 63,9 Milliarden Euro um knapp ein Drittel gegenüber dem Vor-Corona-Jahr 2019 eingebrochen. Auch 2021 konnte sich der Umsatz mit 64,3 Milliarden Euro kaum erholen und erst 2022 näherte sich die Branche wieder langsam dem Vor-Corona-Niveau. Einen deutlichen Einbruch erlebte das Gastgewerbe während der Corona-Pandemie auch bei den Beschäftigten (Jansen/Risius, 2022; Schulten/Specht, 2022, 13). In den Jahren 2020 und 2021 haben fast 350.000 Beschäftigte die Branche verlassen, was einem Rückgang von etwa 16 Prozent entspricht (ebd., 13). Damit hat sich der bereits vor der Corona-Pandemie angekündete Arbeits- und Fachkräftemangel in der Branche nochmal deutlich verschärft.

Steckbrief Gastgewerbe

WZ-Klassifikation: Das Gastgewerbe (WZ-2008, Abschnitt I) setzt sich aus zwei großen Bereichen zusammen: dem Beherbergungsgewerbe (WZ-2008, Abteilung 55) mit Hotels, Gasthöfen, Pensionen und anderen Beherbergungsstätten, sowie der Gastronomie (WZ-2008, Abteilung 56) mit Restaurants, Gaststätten, Cafés, Imbisstuben, Caterern

Umsatz (netto): 94,7 Mrd. Euro (2019), 63,9 Mrd. Euro (2020), 64,3 Euro (2021)

Anzahl der Betriebe (2020): 197.770 umsatzsteuerpflichtige Unternehmen (davon 20 Prozent in der Beherbergung und 80 Prozent in der Gastronomie)

Betriebsgrößenstruktur (2019): Kleinbetriebe bis 9 Beschäftigte: 76 Prozent; 10-49 **Beschäftigte:** 24,6 Prozent; 50-249 Beschäftigte: 2,3 Prozent; 250 und mehr Beschäftigte: 0,2 Prozent

Beschäftigte (März 2022): 1,9 Millionen, davon knapp 400.000 im, Beherbergungsgewerbe und 1,45 Millionen in der Gastronomie; Anteil geringfügig Beschäftigter 46 Prozent (Beherbergung 30 Prozent; Gastronomie 51 Prozent)

Art der Beschäftigung: Hoher Anteil an un- und angelernten Arbeitskräften, viele geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, hoher Anteil von Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft, hohe Fluktuation, hohe Anzahl an Niedriglohneempfängern

Besonderheiten: Bewältigung der Coronakrise, rückläufige Beschäftigungsentwicklung, Arbeits- und Fachkräftemangel

Quellen: Bundesagentur für Arbeit (2022); Schulten /Specht (2022); Statistisches Bundesamt (2022); eigene Zusammenstellung

8.2 Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft

8.2.1 Tarifvertragsstrukturen und Tarifbindung

Im Gastgewerbe existiert auf den ersten Blick eine umfassende und flächendeckende Tariflandschaft (Schulten/Specht, 2022, 8 ff.). Für den Kernbereich des Beherbergungsgewerbes und der Gastronomie existieren insgesamt 18 regionale Tarifverträge, die zwischen den regionalen Organisationen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) vereinbart werden. Die geografische Reichweite der regionalen Tarifverträge entspricht im Wesentlichen derjenigen der Bundesländer, wobei in Niedersachsen traditionell zusätzlich noch separate Tarifverträge für die Region Weser-Ems und für die ostfriesischen Nordseeinseln vereinbart werden. Neben den regionalen NGG-DEHOGA-Tarifverträgen existieren für bestimmte Bereiche des Gastgewerbes noch eigene Sondertarifverträge, darunter zwei nationale Branchentarifverträge für die Systemgastronomie (siehe Kapitel 9) sowie einige Haustarifverträge bei größeren Catering-Unternehmen.

Trotz einer recht umfassenden und regional ausdifferenzierten Tariflandschaft gehört das Gastgewerbe zu den Branchen mit der geringsten Tarifbindung in Deutschland

(Ellguth/Kohaut, 2022). Nach Ergebnissen des IAB-Betriebspanels fielen 2020 lediglich 39 Prozent aller Beschäftigten des Gastgewerbes in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages (Kohaut, 2021). Das Statistische Bundesamt kommt in einer Auswertung der Verdienststrukturerhebung 2018 sogar noch zu deutlich niedrigeren Werten. Danach sind lediglich 23 Prozent der Beschäftigten und 13 Prozent der Betriebe im Gastgewerbe noch tarifgebunden. Dabei liegt die Tarifbindung in der Beherbergung mit 30 Prozent der Beschäftigten und 15 Prozent der Betriebe deutlich höher als in der Gastronomie, wo lediglich 20 Prozent der Beschäftigten und 11 Prozent der Betriebe tarifgebunden sind (Statistisches Bundesamt, 2021).

Darüber hinaus weist die Tarifbindung im Gastgewerbe auch erhebliche regionale Unterschiede auf. Naturgemäß ist sie in denjenigen Regionen am höchsten, in denen – wie aktuell in Bremen und Schleswig-Holstein – die kompletten Entgelttarifverträge allgemeinverbindlich erklärt wurden. Demgegenüber fällt insbesondere in Ostdeutschland die Tarifbindung besonders niedrig aus.

Der Gewerkschaftsvertreter schätzt die Situation wie folgt ein: „Aus unserer Sicht hat die Tarifbindung in den letzten Jahren deutlich abgenommen. Wir haben, beide Seiten, das ist glaube ich unstrittig, durchaus noch Luft nach oben, was sozusagen den Organisationsgrad der Branche anbetrifft, wir auf der Arbeitnehmerseite, der Arbeitgeberverband auf der Arbeitgeberseite. Ich behaupte, und bisher kann das auch nicht widerlegt werden, dass maximal zwischen fünf und zehn Prozent der Betriebe noch tarifgebunden sind“ (Gruppeninterview Berlin, 2022). Zu den tarifgebundenen Unternehmen gehörten vor allem die großen Hotelgesellschaften sowie einige wenige größere Gastronomiebetriebe.

Aus Sicht der Gewerkschaft NGG liegt einer der wesentlichen Gründe für die niedrige Tarifbindung darin, dass der DEHOGA in vielen seiner Regionalverbände so genannte „OT-Mitgliedschaften“ anbietet und damit im Widerspruch zu einer möglichen Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge steht (Gruppeninterview, 2022a). DEHOGA verfolgt im Hinblick auf die Nutzung von OT-Mitgliedschaften bundesweit keine einheitliche Linie. In 9 von 16 DEHOGA-Regionalverbänden (darunter alle ostdeutschen Verbände plus Bayern, Hamburg und Hessen) wird die Möglichkeit einer OT-Mitgliedschaft eingeräumt, wobei über deren tatsächliche Nutzung keine Angaben gemacht werden (Schulten/Specht, 2022, 11). In 7 Bundesländern haben sich die DEHOGA-Regionalverbände hingegen ausdrücklich gegen die Möglichkeit von OT-Mitgliedschaften ausgesprochen, sodass alle Mitgliedsunternehmen automatisch an den Verbandstarifvertrag gebunden sind. Zu den Regionalverbänden mit ausschließlich tarifgebundener Mitgliedschaft gehören Baden-Württemberg, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, das Saarland und Schleswig-Holstein. In Nordrhein-Westfalen wird der Verzicht auf OT-Mitgliedschaften als ein wichtiges „Signal“ bezüglich der Bedeutung und Reichweite des Tarifvertrags angesehen (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

8.2.2 Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft der Tarifvertragsparteien

Angesichts der strukturellen Besonderheiten der Branche mit überwiegend Klein- und Kleinstunternehmen und einem hohen Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse sowie einer hohen Fluktuation bei den Beschäftigten ist es für beide Tarifvertragsparteien im Gastgewerbe besonders schwierig, stabile Verbandstrukturen aufzubauen. Die Gewerkschaft NGG verfügte im Jahr 2018 im Gastgewerbe über etwas mehr als 40.000 Mitglieder (NGG, 2018), was einem gewerkschaftlichem Organisationsgrad von unter zehn Prozent entspricht. Neben zahlreichen Einzelmitgliedern in kleinen Hotels und Gaststätten konzentriert sich die Organisationsmacht der NGG eher auf größere Betriebseinheiten, darunter vor allem auf einige größere Hotel- und Restaurantketten. Während der Corona-Pandemie ist aufgrund des starken Beschäftigungsverlustes in der Branche auch die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder weiter zurückgegangen (Gruppeninterview Berlin, 2022). Auf der Arbeitgeberseite organisiert der DEHOGA nach eigenen Angaben in Deutschland etwa 60.000 Mitgliedsbetriebe, was gemessen an Betrieben mit mehr als zwei Beschäftigten etwa einem Drittel aller Unternehmen des Gastgewerbes entspricht (Specht/Schulten, 2022, 8).

Trotz der begrenzten Reichweite des Tarifvertragssystems haben sich die Tarifverhandlungen innerhalb des Gastgewerbes in den letzten Jahrzehnten als relativ stabil erwiesen (Bispinck et al., 2020, 124 ff.). Mit der Corona-Pandemie kam es jedoch erstmals zu einer Zäsur in den Tarifvertragsbeziehungen. Angesichts der hohen Krisenbetroffenheit der Branche war die Arbeitgeberseite zeitweilig nicht mehr bereit, auslaufende Tarifverträge neu zu verhandeln, sodass in den meisten Tarifregionen über einen längeren Zeitraum ein tarifpolitischer Stillstand herrschte. Im Ergebnis haben die Beschäftigten zwischen Mai 2020 und Mai 2022 in einigen Tarifregionen bis zu 24 Monate keine Tarifierhöhung erhalten (Schulten/Specht, 2022, 15). Während dieser Zeit wurden in einigen Tarifregionen die untersten Tariflohngruppen vom gesetzlichen Mindestlohn überholt. Zudem wanderten während der lockdownbedingten Betriebschließungen viele Beschäftigte dauerhaft in andere Branchen ab, was eine Zuspitzung des Fach- und Arbeitskräftemangels im Gastgewerbe mit sich zog. Ab Herbst 2021 haben die Tarifverhandlungen infolgedessen wieder an Fahrt aufgenommen und bis Sommer 2022 dazu geführt, dass in allen Tarifregionen die Tarifverträge wieder erneuert wurden (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

8.3 Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse

Die Tarifverhandlungen im Gastgewerbe standen seit Herbst 2021 ganz im Lichte der von der neuen Bundesregierung beschlossenen Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro je Stunde (Gruppeninterview Berlin, 2022, 2022b). In allen Tarifregionen lagen zu diesem Zeitpunkt teilweise mehrere Tariflohngruppen unter 12 Euro (vgl. exemplarisch die Abbildungen 8-1, 8-2, und 8-3). Vor diesem Hintergrund erhob die Gewerkschaft NGG überall die Forderungen nach Lohnsteigerungen, die die untersten Tariflohngruppen deutlich vom Mindestlohn abheben und das gesamte Tarifgitter nach oben schieben sollten.

Als erste Tarifregionen eröffneten im Herbst 2021 Berlin und Brandenburg den neuen Verhandlungszyklus. In beiden Regionen wird zwar unabhängig voneinander verhandelt. Der im Rahmen des Gruppeninterviews befragte Gewerkschaftsvertreter wies jedoch darauf hin, dass Berlin eine „Schwammfunktion“ auf dem gemeinsamen Arbeitskräftemarkt der beiden Tarifregionen habe und deshalb Brandenburg im Wettbewerb um Arbeitskräfte vor besondere Herausforderungen stellen würde: „Weil wir da in Berlin und Brandenburg relativ zeitnah miteinander verhandelt haben und bestimmte Dinge, die wir in Berlin gemacht haben, dann auch von Brandenburg so übernommen worden sind. Weil der Kampf um die Arbeitskräfte, einfach in Brandenburg genauso tobt, wie er in Berlin tobt“. Trotz der separaten Entgelttarifverträge müsse das Ziel demnach sein, die Tarifabschlüsse in Berlin und Brandenburg auf eine Linie zu bringen (Gruppeninterview Berlin, 2022).

Ursprünglich forderte die Gewerkschaft NGG einen neuen untersten Tariflohn von 13 Euro pro Stunde (NGG, 2021). Mit dieser Forderung sollte ein deutlicher Abstand zum anvisierten gesetzlichen Mindestlohn von 12 Euro geschaffen und gleichzeitig eine Aufwertung der Branche eingeleitet werden, mit der dem bestehenden Arbeit- und Fachkräftemangel entgegengewirkt werden sollte (Gruppeninterview Berlin, 2022, 2022b). Auch aus Sicht des Arbeitgeberverbandes DEHOGA war zu Beginn der Tarifverhandlungen im Herbst 2021 klar, dass nach dem längeren tarifpolitischen Stillstand während der Corona-Pandemie eine deutliche Anpassung der Tarifvergütungen notwendig wurde. Durch die beschlossene Mindestlohnanhebung auf 12 Euro war nach Einschätzung des DEHOGA Berlin „die unterste Tarifgruppe quasi schon per Gesetz vorgegeben“, was insgesamt aus Arbeitgebersicht jedoch sehr kritisch beurteilt wird, weil es die Akzeptanz für den Tarifvertrag erschwert hätte (Gruppeninterview Berlin, 2022).

Im Ergebnis wurde schließlich in allen neuen Tarifverträgen des Gastgewerbes der Lohnsprung bei der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auch in der Entwicklung der unteren Tariflöhne nachvollzogen. Zwischen Januar 2021 und Oktober 2022 erhöhten sich damit die untersten Tariflohngruppen im Gastgewerbe je nach Region zwischen 20 und fast 33 Prozent (Schulten/Specht, 2022, 18). Die einzige Ausnahme bildete mit einer entsprechenden Tariflohnerhöhung von lediglich 8 Prozent das Gastgewerbe in Hessen, das jedoch bereits zuvor ein vergleichsweise hohes Lohnniveau aufwies.

Die eigentlichen kontroversen Themen in den Tarifverhandlungen des Gastgewerbes lagen vor allem in zwei Punkten. Zum einen wurde debattiert, wie hoch der Abstand der untersten Tariflohngruppe zum neuen Mindestlohn von 12 Euro sein sollte. Zum anderen ging es um die Frage, wie die übrigen Tariflohngruppen oberhalb des Mindestlohns angehoben werden sollen und welche Konsequenzen dies für die gesamte Tariflohnstruktur haben würde.

Zum Zeitpunkt der Mindestlohnanpassung auf 12 Euro je Stunde am 1. Oktober 2022 variierten die untersten Tariflohngruppen im Gastgewerbe zwischen Stundenlöhnen von 12,00 Euro in Schleswig-Holstein und 12,72 Euro in Berlin (Schulten/Specht, 2022, 19). Je nach Laufzeit der regionalen Tarifverträge wurden aber über den Oktober 2022 hinaus auch noch weitere Erhöhungsstufen vereinbart. Zum Januar 2024, dem nächst-

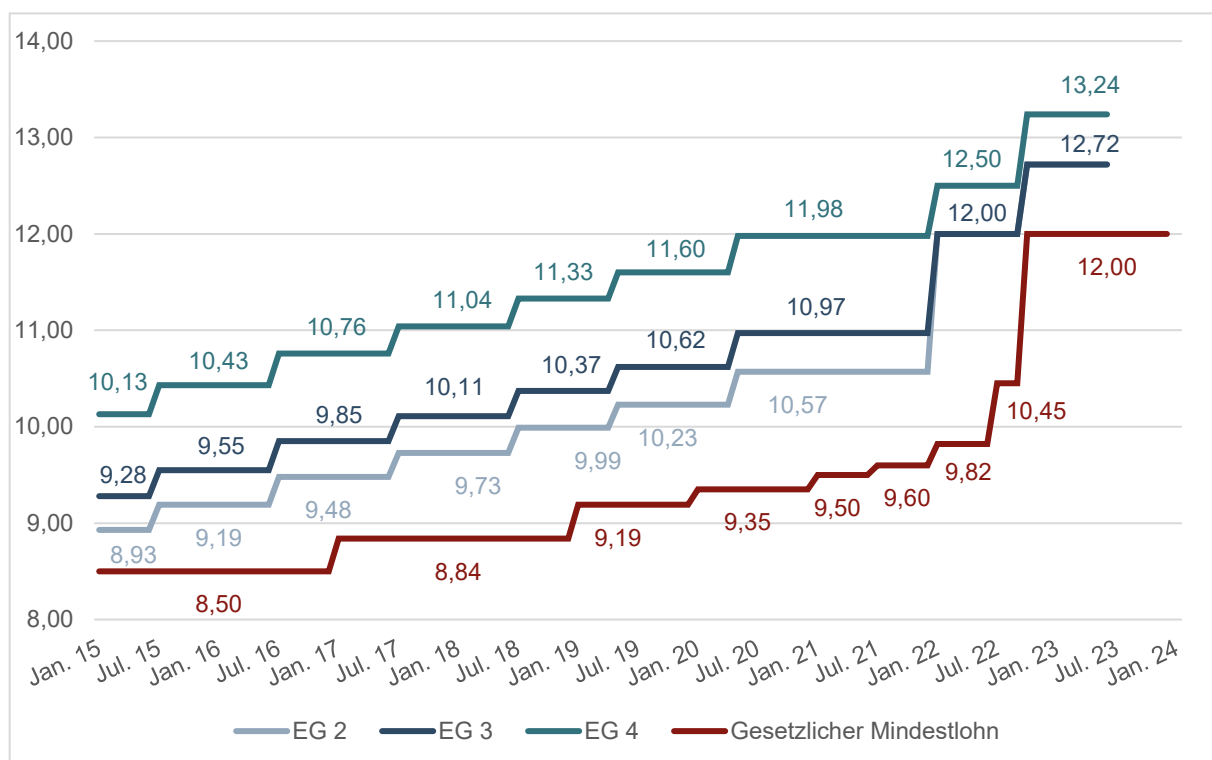
möglichen Zeitpunkt einer weiteren Mindestlohnerhöhung, liegen die untersten Tariflohngruppen des Gastgewerbes in den meisten Regionen schon nahe oder sogar über 13,00 Euro. In einigen Regionen werden auch zwischenzeitlich die Tariflöhne noch einmal neu verhandelt. Damit ist es den Tarifvertragsparteien im Gastgewerbe weitgehend gelungen, sich vom gesetzlichen Mindestlohn ein deutliches Stück abzusetzen.

Entwicklung in Berlin-Brandenburg

Im Gastgewerbe von Berlin besteht bereits seit den frühen 1990er Jahren ein einheitliches Tarifgebiet für Ost- und Westberlin, dessen Lohnniveau seither oberhalb von Brandenburg und anderer ostdeutscher Tarifregionen liegt (Gruppeninterview Berlin, 2022). Die untersten Tariflöhne lagen seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 stets mit einem deutlichen und tendenziell steigenden Abstand oberhalb des Mindestlohnniveaus (Abbildung 8-1).

Abbildung 8-1: Unterste Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn im Gastgewerbe Berlin*

In Euro je Stunde



* Tarifverträge zwischen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA); Laufzeit des aktuellen Tarifvertrages bis Ende Juni 2023.

EG 2: Angelernte Beschäftigte; EG 3: Angelernte Beschäftigte mit erhöhten Belastungen oder besonderen Erschwernissen; EG 4: Angelernte Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung und fachlichen Kenntnissen, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis in vergleichbaren Tätigkeiten erworben wurden, sowie Fachkräfte mit abgeschlossener zweijähriger Regelausbildung.

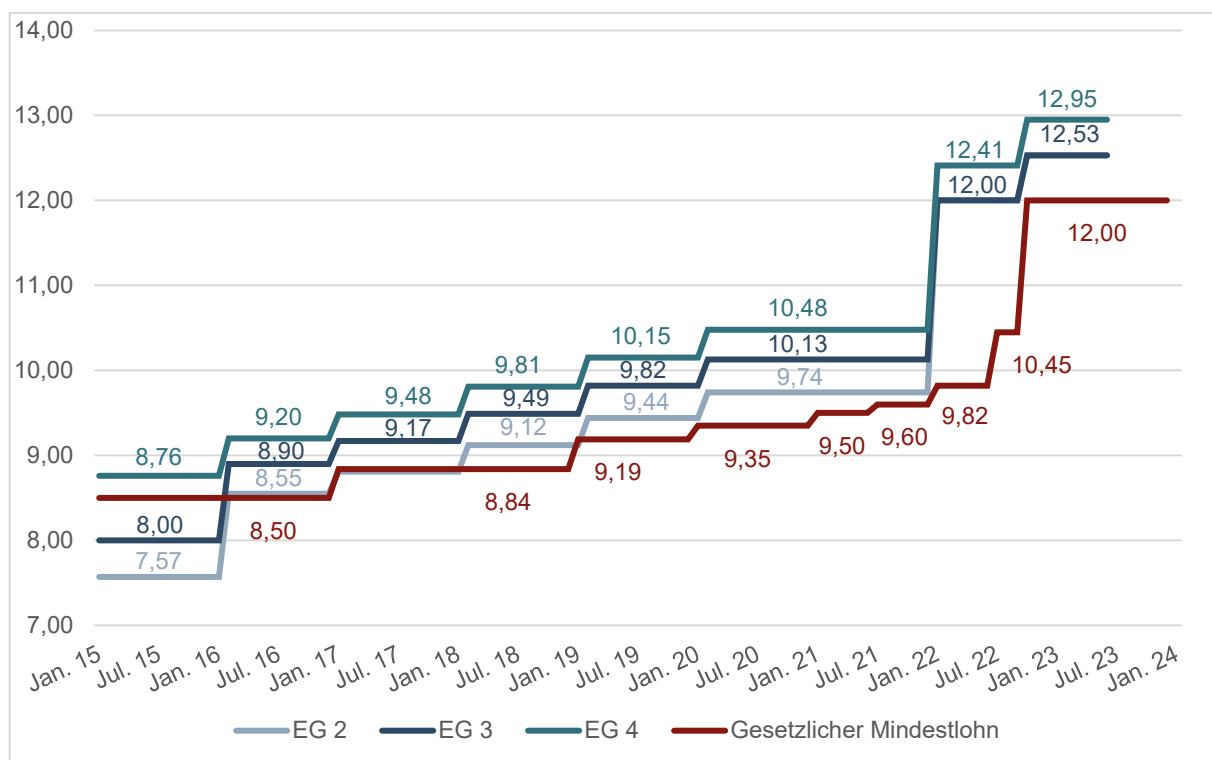
Quelle: WSI-Tarifarchiv

Erst die Erhöhung des Mindestlohns auf 10,45 Euro hätte den Abstand zur untersten Tariflohngruppe wieder deutlich verkleinert. Mit der Erhöhung auf 12 Euro lägen

schließlich ohne die jüngste Tarifanpassung die untersten drei Lohngruppen unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns. Die Tarifvertragsparteien wirkten dem entgegen, indem sie bereits zum Januar 2022 die untersten beiden Tariflohngruppen zu einer Tariflohngruppe zusammengelegt und diese in einem relativ großen Sprung auf 12 Euro erhöht haben. Schließlich wurde zum Oktober 2022 die unterste Tariflohngruppe erneut auf nun 12,72 Euro erhöht und damit schon ein erheblicher Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn hergestellt. Da die Laufzeit des aktuell gültigen Tarifvertrages nur bis Ende Juni 2023 geht, besteht zudem die Möglichkeit, vor der nächsten Mindestlohnerhöhung die Tariflöhne nochmal anzuheben und damit ein ab 2024 mögliches höheres Mindestlohnniveau zu antizipieren.

Abbildung 8-2: Unterste Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn im Gastgewerbe Brandenburg*

In Euro je Stunde



* Tarifverträge zwischen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA), Laufzeit des aktuellen Tarifvertrages bis Ende Juni 2023.

EG 2: Angelernte Beschäftigte; EG 3: Angelernte Beschäftigte mit erhöhten Belastungen oder besonderen Erschwernissen; EG 4: Angelernte Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung und fachlichen Kenntnissen, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis in vergleichbaren Tätigkeiten erworben wurden, sowie Fachkräfte mit abgeschlossener zweijähriger Regelausbildung.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Im Brandenburger Gastgewerbe liegen die Tariflöhne auch mehr als 30 Jahre nach der deutschen Einheit immer noch unterhalb des Niveaus von Berlin und anderer westdeutscher Bundesländer. Demnach wurden die unteren Tariflöhne auch deutlich stärker als in Berlin von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns tangiert (Abbildung 8-2; Bispinck et al., 2020, 128 f.). Bis in die jüngere Vergangenheit hinein wurde die

unterste Tariflohngruppe immer wieder durch die Anpassungen des gesetzlichen Mindestlohns eingeholt. Mit der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 10,45 Euro wären die untersten drei Tariflohngruppen tangiert und mit der außerordentlichen Anpassung auf 12 Euro deutlich überholt worden. Ähnlich wie in Berlin haben auch in Brandenburg die Tarifvertragsparteien dies dadurch verhindert, dass sie die unteren beiden Tariflohngruppen zusammengelegt und bereits zum Januar 2022 auf 12 Euro erhöht haben. Zum Oktober 2022 erfolgte dann eine weitere Erhöhung auf 12,53 je Stunde. Ab Mitte 2023 können schließlich in Kenntnis einer möglichen weiteren Mindestlohnanpassung zum Januar 2024 die Tariflöhne neu verhandelt werden.

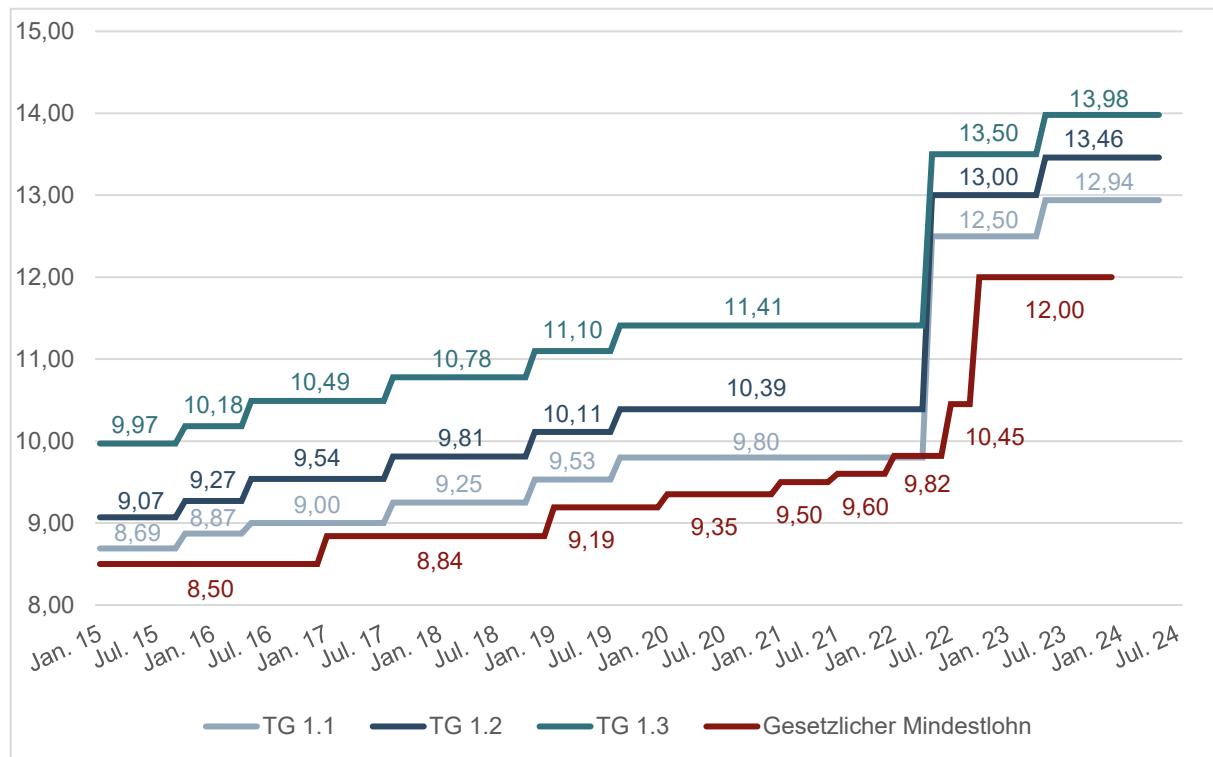
Entwicklung in Nordrhein-Westfalen

Im Gastgewerbe von Nordrhein-Westfalen lagen seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns die untersten Tariflohngruppen stets oberhalb des Mindestlohniveaus (Abbildung 8-3; Bispinck et al., 2020, 131 f.). Allerdings war der Abstand der untersten Tariflohngruppe zum Mindestlohn deutlich geringer als z. B. in Berlin. Mit der Erhöhung des Mindestlohns auf 9,82 Euro zum Januar 2022 wurde die unterste Tariflohngruppe erstmals sogar eingeholt und überholt. Dies war auch das Ergebnis eines fast zweijährigen Stillstandes bei den Tariflöhnen während der Corona-Pandemie (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

Die Tarifvertragsparteien reagierten auf diese Entwicklung mit einem kräftigen Lohnsprung bei der unteren Tariflohngruppe auf 12,50 Euro zum Mai 2022 und einer weiteren Erhöhung auf 12,94 Euro zum Oktober 2022. Damit konnte zunächst ein deutlicher Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn hergestellt werden. Allerdings geht die Laufzeit des Tarifvertrages bis Ende Mai 2024, sodass eine weitere Mindestloohnerhöhung zum Anfang 2024 den Abstand wieder deutlich verkleinern dürfte. Um nicht erneut unter den gesetzlichen Mindestlohn zu rutschen, haben die Tarifvertragsparteien eine tarifvertragliche Abstandsklausel vereinbart, wonach die untersten Tariflohngruppen immer automatisch so angepasst werden, dass sie mindestens 50 Cent oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegen. Auf die höheren Entgeltgruppen hat diese automatische Kopplung an den gesetzlichen Mindestlohn jedoch keinen direkten Einfluss. Die Anwendung der Abstandsklausel würde daher nicht zu einer Verschiebung des Tarifgitters nach oben, sondern zu einer Stauchung der Tarifstruktur im unteren Bereich führen. Neben Nordrhein-Westfalen wurden noch in sechs weiteren regionalen Traufverträgen des Gastgewerbes entsprechende Abstandsklauseln zum gesetzlichen Mindestlohn aufgenommen. Der vereinbarte Mindestabstand variiert dabei zwischen 15 und 50 Cent beziehungsweise 1 und 5 Prozent des Mindestlohnbetrages (Schulten/Specht, 2022, 20).

Abbildung 8-3: Unterste Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn im Gastgewerbe Nordrhein-Westfalen*

In Euro je Stunde



* Tarifverträge zwischen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA), Laufzeit des aktuellen Tarifvertrages bis Ende Mai 2024.

TG 1.1: Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, die durch Anlernen erworben werden können in den ersten 12 Monaten; TG 1.2: Beschäftigte mit erweiterten Kenntnissen nach 12 Monaten; TG 1.3: Beschäftigte, die über 1.2 hinausgehen mit zweijähriger Regelausbildung.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

8.4 Tariflohnstruktur

Nachdem durch den Beschluss der Bundesregierung, den gesetzlichen Mindestlohn auf 12 Euro zu erhöhen, die Orientierungsgröße für die untersten Tariflohngruppen gesetzt war, drehten sich die Tarifverhandlungen seit dem Herbst 2021 vor allem um die Fragen, wie die übrigen Tariflohngruppen angepasst werden sollten und welche Auswirkungen dies für die Tariflohnstruktur haben würde. Im Ergebnis haben die Tarifvertragsparteien des Gastgewerbes hierzu – je nach Tarifregion – sehr unterschiedliche Lösungen gefunden (im Folgenden: Schulten/Specht, 2022,20 ff.)

In allen Tarifregionen wurden zunächst nicht nur die untersten Vergütungsgruppen angehoben, sondern die kompletten Entgelttabellen nach oben geschoben, sodass nicht nur An- und Ungelernte, sondern auch Fachkräfte von deutlichen Lohnzuwächsen profitieren konnten. Bei der Erhöhung der mittleren und oberen Vergütungsgruppen wurde in den regionalen Tarifverträgen jedoch unterschiedlichen Methoden angewandt. In drei Tarifregionen (Bayern, Hessen und Thüringen) wurden sämtliche Tariflohngruppen jeweils um den gleichen Prozentsatz wie die unteren Gruppen erhöht, sodass das

komplette Tarifgitter nach oben geschoben und die bestehende Tariflohnstruktur ohne Stauchungseffekte erhalten blieb. In vier weiteren Tarifregionen (Niedersachsen, Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein) wurden alle Vergütungsgruppen um den jeweils gleichen Festgeldbetrag erhöht. Auch in diesen Fällen wurde das Tarifgitter insgesamt deutlich nach oben geschoben. Allerdings fielen die Lohnzuwächse in den oberen Tariflohngruppen deutlich geringer aus, sodass es insgesamt zu einer erheblichen Stauchung der Tariflohnstruktur kam.

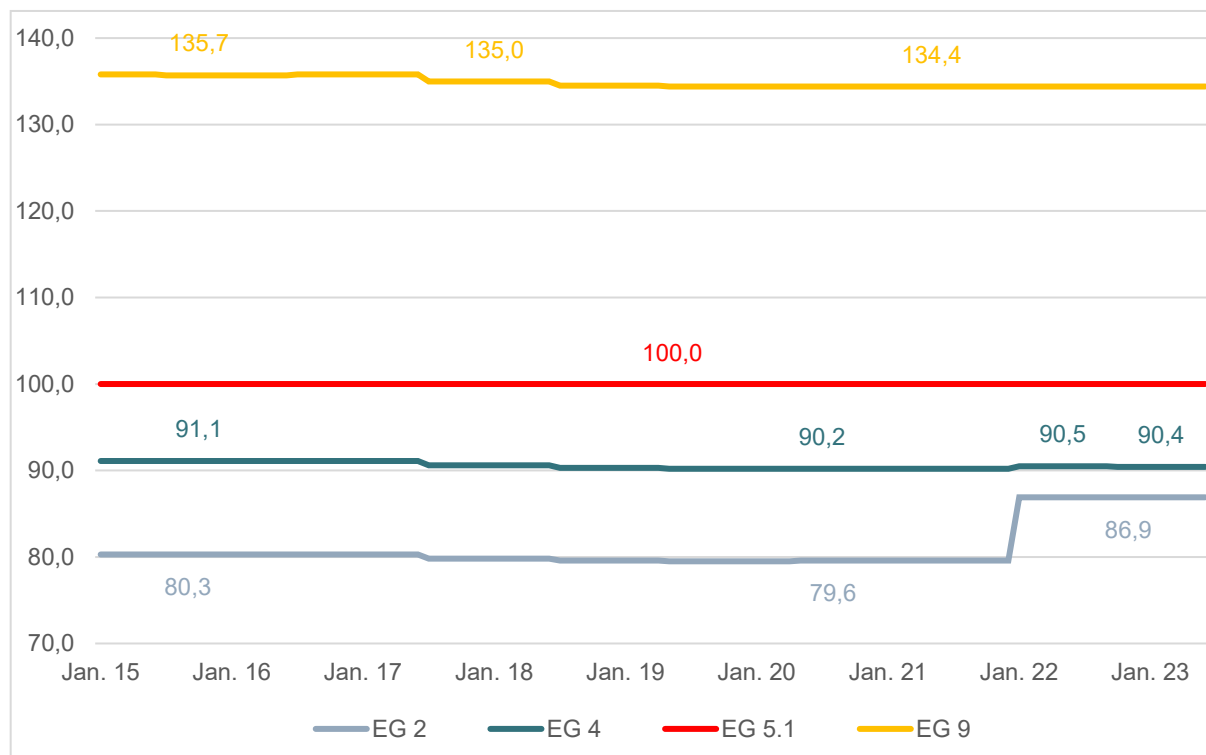
In den übrigen elf Tarifregionen wurde schließlich bei den Lohnerhöhungen eine Kombination aus Festgeldbeträgen (zumeist für die unteren Tariflohngruppen) und prozentualen Erhöhungen (zumeist für die oberen Tariflohngruppen) vereinbart. In einigen dieser Regionen – wie z. B. im Nordrhein-Westfalen (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022) – ging dies mit einer mehr oder weniger weitreichenden Reform des Eingruppierungssystematik einher (DEHOGA Nordrhein-Westfalen, 2022; NGG, 2022a). Als Ergebnis zeigt sich in allen Regionen eine vom Niveau her deutlich nach oben verschobene Tariflohnstruktur, die im inneren zu deutlichen Stauchungseffekten insbesondere im unteren Bereich der Tariflohntabelle geführt hat.

Entwicklung in Berlin-Brandenburg

Im Berliner Gastgewerbe wurden durch den neuen Tarifabschluss im Herbst 2021 die beiden untersten Tariflohngruppen für Angelernte zusammengefasst. Zugleich hat sich der Abstand zu der Einstiegsgruppe für Fachkräfte mit dreijähriger abgeschlossener Berufsausbildung deutlich verringert (Abbildung 8-4). Während es im unteren Bereich der Tariflohntabelle zu einer erheblichen Stauchung der Tariflohnstruktur kam, blieben die Lohnabständen im oberen Bereich zwischen den verschiedenen Fachkräftegruppen unverändert. Im Berliner Gastgewerbe sind sich beide Tarifvertragsparteien darin einig, dass das momentan bestehende Lohngefälle zwischen Angelernten und Fachkräften unzureichend ist und dass in Zukunft insbesondere für die Fachkräfte mehr getan werden müsste, um sie in der Branche zu halten (Gruppeninterview Berlin, 2022).

Abbildung 8-4: Tariflohnstruktur im Gastgewerbe Berlin *

Mittlere Tarifgruppe 5.1 = 100



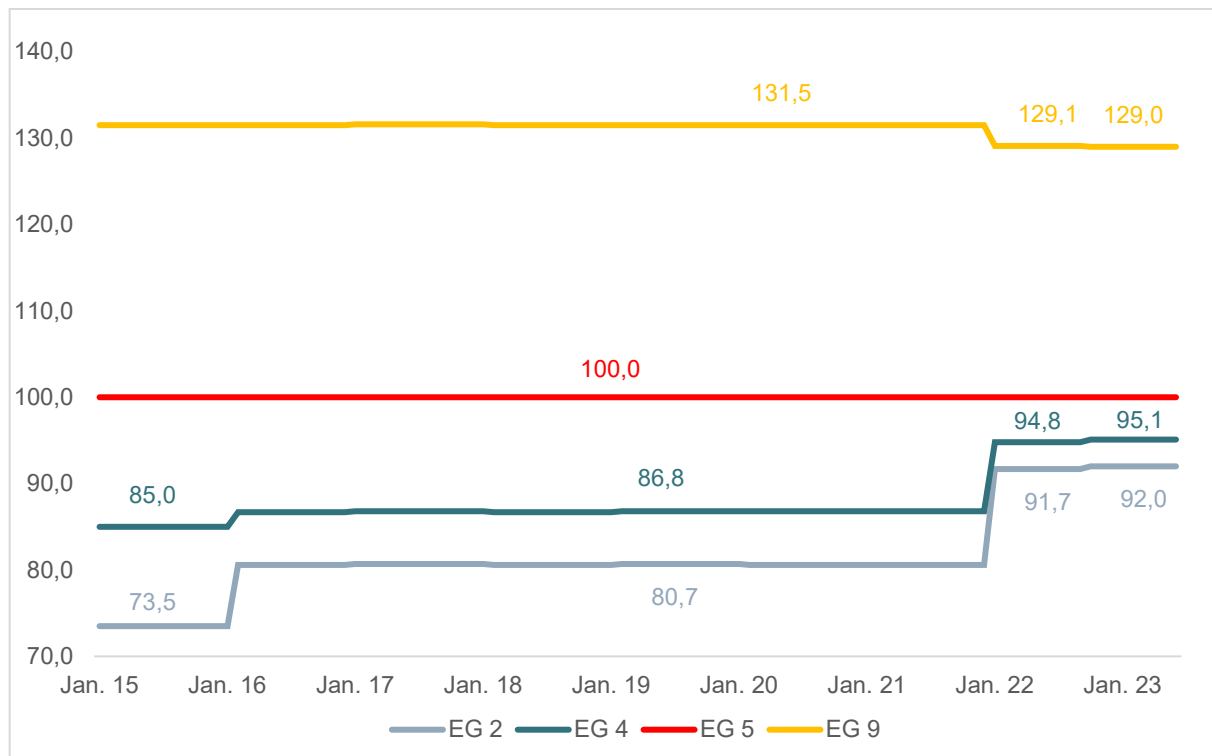
* Tarifverträge zwischen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband, EG 2: Angelernte Beschäftigte; EG 4: Angelernte Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung und fachlichen Kenntnissen, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis in vergleichbaren Tätigkeiten erworben wurden, sowie Fachkräfte mit abgeschlossener zweijähriger Regelausbildung; EG 5.1: Fachkräfte mit abgeschlossener dreijähriger Regelausbildung; EG 9: Führungskräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung.

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Berechnungen

Noch deutlicher als in Berlin zeigt sich die Stauchung der Lohnstruktur im unteren Tariflohnbereich in Brandenburg (Abbildung 8-5). Der Einstiegslohn eines Ungelernten liegt hier mittlerweile bereits bei 92 Prozent des Einstiegslohns für eine Fachkraft mit dreijähriger Berufsausbildung.

Abbildung 8-5: Tariflohnstruktur im Gastgewerbe Brandenburg*

Mittlere Tarifgruppe 5 = 100



* Tarifverträge zwischen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband, EG 2: Angelernte Beschäftigte; EG 4: Angelernte Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung und fachlichen Kenntnissen, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis in vergleichbaren Tätigkeiten erworben wurden, sowie Fachkräfte mit abgeschlossener zweijähriger Regelausbildung; EG 5: Fachkräfte mit abgeschlossener dreijähriger Regelausbildung; EG 9: Führungskräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung.

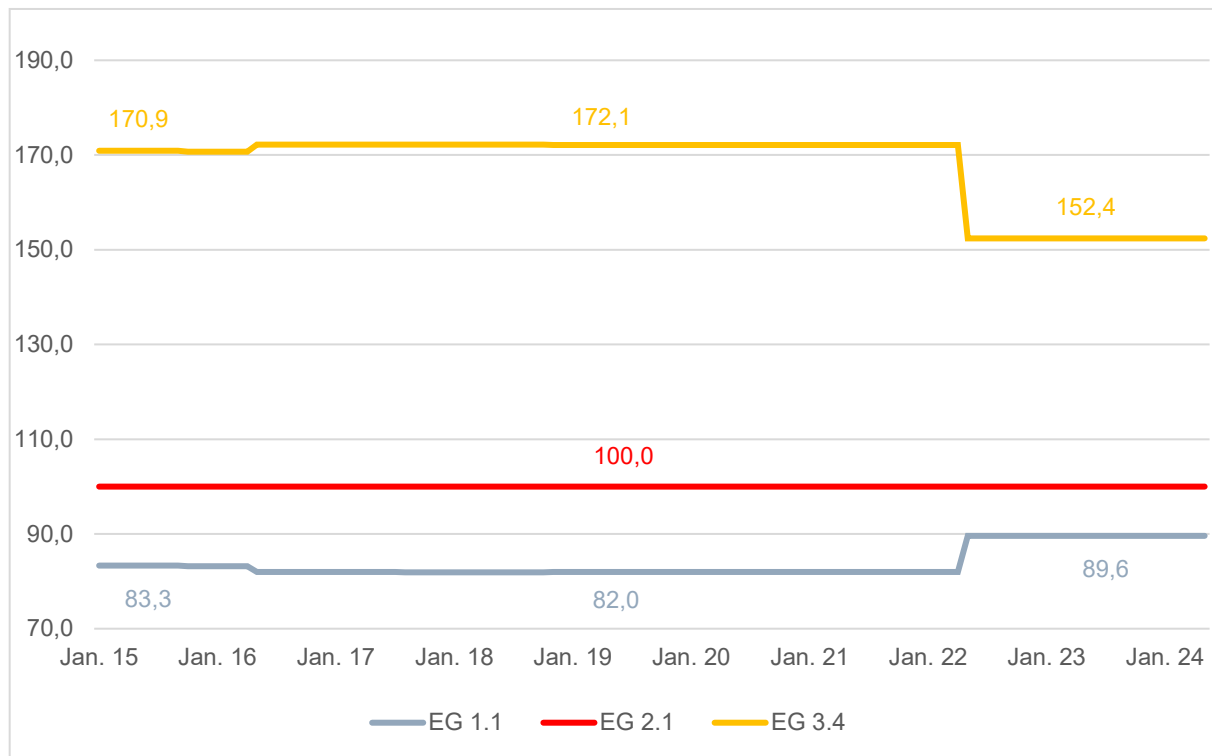
Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Berechnungen

Entwicklung in Nordrhein-Westfalen

In Nordrhein-Westfalen wurde mit dem neuen Tarifabschluss Anfang 2022 auch eine relativ umfangreiche Reform der Eingruppierungssystematik vereinbart (Gruppeninterview Berlin, 2022). Im Ergebnis führte dies – wie in den meisten anderen Tarifregionen – dazu, dass die unteren Lohngruppen für Angelernte überdurchschnittlich stark angehoben wurden und sich der Abstand zur Einstiegsgruppe für Fachkräfte deutlich verringerte (Abbildung 8-6). Für Angelernte mit längerer Berufserfahrung wurde zudem mit einer neuen Entgeltstufe (EG 1.4) die Möglichkeit geschaffen, das Lohnniveau von Fachkräften zu erreichen. Hinzu kommt, dass der neue Entgelttarifvertrag für das NRW-Gastgewerbe nicht nur im unteren Tarifbereich, sondern auch im oberen Tarifbereich für Fachkräfte mit Führungsverantwortung eine Stauchung der Tariflohnstruktur vorsieht. Aus Sicht der Tarifvertragsparteien ist es mit der neuen Eingruppierungssystematik gelungen, vor allem angelernten Beschäftigten mit langjähriger Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung bessere Aufstiegschancen zu gewähren (Gruppeninterview, 2022a).

Abbildung 8-6: Tariflohnstruktur im Gastgewerbe Nordrhein-Westfalen*

Tarifgruppe 2.1 = 100



* Tarifverträge zwischen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband, EG 1.1 = Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, die durch Anlernen erworben werden können in den ersten 12 Monaten; EG 2.1. = Beschäftigte mit dreijähriger abgeschlossener Regelausbildung; EG 3.4. = Führungskräfte mit gesamtbetrieblicher Verantwortung.

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Berechnungen

8.5 Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit

Eine Möglichkeit zur Erhöhung der Tarifbindung stellt die Allgemeinverbindlichkeit (AVE) von Tarifverträgen dar (siehe Kapitel 6.5). In vielen westdeutschen Tarifregionen wurden in der Vergangenheit Tarifverträge aus dem Gastgewerbe allgemeinverbindlich erklärt. Aktuell unterliegen die Entgelttarifverträge des Gastgewerbes in Bremen und Schleswig-Holstein einer AVE; in Rheinland-Pfalz wurde von beiden Tarifvertragsparteien eine AVE beantragt, über die jedoch noch nicht abschließend entschieden wurde. Darüber hinaus gelten in Baden-Württemberg, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein allgemeinverbindlich erklärte Manteltarifverträge (Schulten/Specht, 2022, 11). In Nordrhein-Westfalen wurde außerdem aktuell der Tarifvertrag über Ausbildungsvergütungen allgemeinverbindlich erklärt. Beim Entgelt gab es in Nordrhein-Westfalen in der Vergangenheit ebenfalls eine AVE, die jedoch nur für die untersten drei Vergütungsgruppen galt.

Für die Gewerkschaft NGG ist die AVE ein zentrales Instrument, um die Tarifbindung in der Branche deutlich zu erhöhen. Sie fordert deshalb den DEHOGA auf, die Möglichkeit von OT-Mitgliedschaften „sofort abzuschaffen“ (NGG, 2022). Innerhalb des DEHOGA wird spiegelbildlich zu den OT-Mitgliedschaften auch das Instrument der AVE sehr kontrovers diskutiert. In den Tarifregionen Berlin und Nordrhein-Westfalen

sehen viele Mitgliedsunternehmen die AVE eher kritisch, sodass sie momentan für den Arbeitgeberverband keine Option darstellt (Gruppeninterview Berlin, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

8.6 Fazit und Ausblick

Das Gastgewerbe war wie kaum eine zweite Branche mit massiven Umsatzeinbrüchen und Beschäftigungsverlusten negativ von den Folgen der Corona-Pandemie betroffen. Vor diesem Hintergrund kam es in der traditionell relativ stabilen Tariflandschaft des Gastgewerbes erstmals zu einem längeren tarifpolitischen Stillstand, bei dem die Arbeitgeber aufgrund der unsicheren wirtschaftlichen Lage nicht mehr bereit waren, ausgelaufene Tarifverträge neu zu verhandeln. Auch die Beschlüsse der Mindestlohnkommission zur Erhöhung des Mindestlohns in den Jahren 2021 und 2022 hatten zunächst keinen Einfluss auf die Tarifverhandlungen. Dies änderte sich erst ab dem Herbst 2021, nachdem die ökonomische Entwicklung der Branche wieder deutlich an Dynamik gewonnen hatte.

Die Beschäftigungsverluste während der Corona-Krise haben den bereits zuvor bestehenden Arbeits- und Fachkräftemangel im Gastgewerbe noch einmal deutlich verschärft. Arbeitgeber und Gewerkschaften sind sich deshalb im Prinzip einig, dass sich die Löhne erhöhen und die sonstigen Arbeitsbedingungen deutlich verbessern müssen, um im Wettbewerb um neue Beschäftigte gegenüber anderen Branchen konkurrenzfähig zu sein. In den ab Herbst 2021 wiedereinsetzenden Tarifverhandlungen haben die Tarifvertragsparteien deshalb eine deutliche lohnpolitische Aufwertung der Branche eingeleitet. Aus Sicht der Gewerkschaften wurde dieser Prozess durch die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro je Stunde deutlich erleichtert, weil ohne diese Anpassung die zuletzt beschlossenen Lohnerhöhungen deutlich geringer ausgefallen wären. Auch die Arbeitgeber haben bereits im Vorgriff den neuen Mindestlohn als tarifpolitische Orientierungsmarke akzeptiert, wenngleich sie aus ordnungspolitischen Gründen die außerordentliche Mindestlohnerhöhung ablehnten. Wie in Tabelle 8-1 zu sehen, wurden demnach die Verhandlungsstrategien beider Tarifparteien von der Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro beeinflusst. Auch vorherige Anpassungsschritte seit 2020 und die Folgen der Coronapandemie spielten hierbei eine nicht zu vernachlässigende Rolle. Beide Tarifvertragsparteien bestätigten, dass die mindestlohnbedingten Entgeltanpassungen nicht an anderer Stelle im Tarifvertrag kompensiert wurden.

Die Anpassungen der Tariflohnstrukturen an 12 Euro Mindestlohn haben dazu geführt, dass nicht nur die untersten Tariflohngruppen, sondern auch die gesamte Tariflohntabelle nach oben geschoben wurden, sodass tatsächlich alle Beschäftigten im Gastgewerbe von dieser Entwicklung profitiert haben. Allerdings kam es in den meisten Regionen zu überdurchschnittlichen Anhebungen im unteren Tariflohnbereich, die zu einer erheblichen Stauchung der Tariflohnstruktur geführt haben. Dies wird von Arbeitgebern wie Gewerkschaften gleichermaßen als Problem anerkannt, da der Lohnabstand bei den Einstiegslohnen zwischen Angelernten und Fachkräften mitunter nur noch sehr gering ist. Für die Zukunft stehen die Tarifvertragsparteien deshalb vor der doppelten Herausforderung, den Abstand der unteren Tariflohngruppen zum gesetzlichen Mindestlohn zu wahren und zugleich für eine angemessene Differenzierung der

Löhne zu sorgen. Ob und welche Teile des Tarifvertrags im Gastgewerbe allgemeinverbindlich erklärt werden, variiert zwischen den Bundesländern. Zwischen Mindestlohnanpassungen und der potenziellen Beantragung einer AVE ist in den analysierten Regionen jedoch keine Wechselwirkung zu erkennen.

Tabelle 8-1: Zusammenfassung: Veränderungen im Tarifgeschehen im Gastgewerbe, 2020-2022

Aspekt des Tarifgeschehens	Befund: Veränderungen im Zeitraum 2020 bis 2022	Einflussfaktoren, die Veränderung erklären				Fazit: Ein- fluss des gesetzli- chen Min- destlohns erkennbar?
		Erhöhungen nach MLK-Beschluss	Erhöhung auf 12 €	Corona-Pandemie	Arbeitskräfte- mangel	
1 Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen						
Arbeitgeber	Erst gesunken dann erhöht		x	x	x	ja
Gewerkschaften	unverändert					nein
2 Mitgliedschaft / Organisationsgrad						
Arbeitgeber	unverändert					nein
Gewerkschaften	gesunken			x		nein
Originäre Reichweite des Tarifvertrags	unverändert					nein
3 Verhandlungsstrategien beeinflusst						ja
Arbeitgeber	ja		x		x	ja
Gewerkschaften	ja	x	x		x	ja
4 Höhe der Tarifabschlüsse	höher	x	x		x	ja
5 Tarifliche Lohnstruktur	Stauchung (in der Mehrzahl der Tarifregionen)	x	x			ja
6 Kompensation des Mindestlohns durch andere Tarifinhalte	nicht zu beobachten					nein
7 Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und AVE	Keine AVE					nein

Quellen: eigene Berechnungen

8.7 Literatur

Bispinck, R./Dribbusch, H./Kestermann, C./Lesch, H./Lübker, M./Schneider, H./Schröder, C./Schulten, T./Vogel, S. (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, BMAS-Forschungsbericht Nr. 562, Dezember, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-entwicklung-tarifgeschehen-vor-und-nach-einfuehrung-des-mindestlohns> [27.11.2022]

BA – Bundesagentur für Arbeit (2022): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen), Stand 31. März 2022, Nürnberg, <https://statistik.arbeitsagentur.de>, [27.11.2022]

DEHOGA Nordrhein-Westfalen (2022): Tarifabschluss 2022 für das Gastgewerbe NRW: Eckdaten, Pressemitteilung vom 27.01.2022, <https://www.dehoga-nrw.de/newsroom/aktuelles/details/tarifabschluss-2022-fuer-das-gastgewerbe-nrw-eckdaten>, [27.11.2022]

DEHOGA Rheinland-Pfalz (2021): Sieben Meilensteine zur Mitarbeitergewinnung im Gastgewerbe. Schulterschluss von Gastgebern, Gästen und Politik, Bad Kreuznach, 31. August 2021, https://www.dehoga-rlp.de/fileadmin/user_upload/Presse/2021/DEHOGA_RLP_Sieben_Meilensteine_zur_Mitarbeitergewinnung_im_Gastgewerbe_Layout.pdf

Ellguth, P./Kohaut, S. (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, in: WSI-Mitteilungen, 75 Jg., Nr. 4, S. 328–337

Gruppeninterview Berlin (2022): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen im Berliner Gastgewerbe mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und dem Deutschen Hotel und Gaststättenverband (DEHOGA), 11.10.2022

Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen (2022): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen im Gastgewerbe von Nordrhein-Westfalen mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und dem Deutschen Hotel und Gaststättenverband (DEHOGA), 27.10.2022

Jansen, A./Risius, P. (2022) Sorgenkind Gastro? Berufswechsel in der Corona-Pandemie, Institut der deutschen Wirtschaft, IW-Kurzbericht, Nr. 60, Köln

Kohaut, S. (2021): Tarifbindung im Gastgewerbe, Stellungnahme des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, 24. August 2021

NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2018): Frische Rezepte für Gute Arbeit. NGG-Geschäftsbericht 2013–2017, Hamburg

NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2021): 13 starke Gründe für 13 Euro. Mehr Respekt und Geld für die Gastro Workers, Gastro Workers Info Nr. 1, Berlin, 27. Oktober 2021

NGG - Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2022a): Turbo Tarif.: Geschafft: gastrolöhne ziehen an, NGG NRW Tarifinfo Nr. 4 vom 19.01.2022, https://nrw.ngg.net/fileadmin/user_upload/20220119_TA_HoGa_NRW_ETV.pdf, [27.11.2022]

NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2022b): Guido Zeitler: „Diese Branche braucht einen echten Neustart, Pressemitteilung vom 18.110.2022,

<https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2022/guido-zeitler-diese-branche-braucht-einen-echten-neustart/>, [27.11.2022]

Schulten, T./ Specht, J. (2022): Tarifpolitischer Aufbruch im Gastgewerbe? WSI-Tarifarchiv, Analysen zur Tarifpolitik Nr. 91, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008366, [27.11.2022]

Statistisches Bundesamt (2021): Tarifbindung in Deutschland 2018, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2022): Umsatzsteuerstatistik (Vorankündigungen), Fachserie 14, Reihe 8.1., 19.03.2022, Wiesbaden

9 Systemgastronomie

9.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

Die Systemgastronomie unterscheidet sich von der herkömmlichen Gastronomie dadurch, dass sie in der Regel aus Restaurant- oder Cafékettens bestehen, deren einzelne Filialen einem einheitlichen und zentral gesteuerten Organisations- und Marketingkonzept unterliegen und in denen standardisierte Leistungen und Produkte angeboten werden. Oft werden hierbei die einzelnen Restaurants und Cafés innerhalb einer Systemmarke als eigenständige Franchiseunternehmen geführt. Die Systemgastronomie untergliedert sich in die Bereiche Fast-Food- oder Quickservicegastronomie, Fullservicegastronomie, Verkehrsgastronomie (z. B. Restaurants auf Raststätten), Handelsgastronomie (z. B. Restaurants von großen Warenhäusern), Freizeitgastronomie und Event-/Messe-/Sport-Catering.

In der amtlichen Statistik gehört die Systemgastronomie zum Bereich Gastronomie (WZ-2008, Abteilung 56). Da ihr in der üblichen Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ-2008) keine eigene Ordnungsnummer zugewiesen wird, wird sie in der Datenbank des Statistischen Bundesamtes auch nicht gesondert ausgewiesen, sodass keine amtlichen Daten über diese Branche vorliegen. Die bestehenden Informationen zur Systemgastronomie basieren daher im Wesentlichen auf der Auswertung von Unternehmensdaten.

Die Fachzeitschrift *foodservice* veröffentlicht regelmäßig ein Ranking mit Daten über die 100 größten Unternehmen in der Systemgastronomie (Weiß, 2022). Im Jahr 2021 verfügten diese Unternehmen über insgesamt mehr als 20.000 einzelne Filialen. Sie erwirtschafteten einen Gesamtumsatz von 11,1 Milliarden Euro. Nachdem der Umsatz im Jahr 2020 im Zuge der Corona-Pandemie mit 10,7 Milliarden Euro gegenüber dem Vorjahr 2019 mit 15,2 Milliarden deutlich zurückgegangen war, hat er sich 2021 wieder etwas stabilisiert. Allerdings liegt er nach wie vor deutlich unterhalb des Vor-Corona-Niveaus. Von den 100 größten Unternehmen der Systemgastronomie entfallen 46 auf den Bereich Quickservicegastronomie, die etwa 67 Prozent des Gesamtumsatzes auf sich vereinigen. Die mit Abstand größten Unternehmen der Systemgastronomie in Deutschland sind McDonalds (Umsatz 2021: 3,5 Milliarden Euro) und Burger King (Umsatz 2021: 975 Millionen Euro), die zusammen knapp 40 Prozent des Gesamtumsatzes der 100 größten Unternehmen der Branche auf sich vereinigen.

Genauere Angaben über den Umfang der Beschäftigung in der Systemgastronomie liegen nicht vor. Nach der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2022) gab es Ende März 2022 knapp 26.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Fachkräfte in der Systemgastronomie, darunter rund 10.000 mit Berufsabschluss. Zudem arbeiteten knapp 10.000 Fachkräfte in Minijobs. Die große Mehrzahl der Beschäftigten besteht jedoch aus an- und ungelernten Arbeitskräften, über die keine genauen Daten vorliegen. Nach Schätzungen des Bundesverbandes der Systemgastronomie (BdS) repräsentieren seine 830 Mitgliedsunternehmen etwa 120.000 Beschäftigte (BdS, o. J.). Allein bei McDonalds als dem Branchen-Primus arbeiteten 2020 knapp 55.000 Beschäftigte. Die Gesamtzahl aller Beschäftigten in der Systemgastronomie dürfte nach eigener Schätzung noch einmal deutlich höher zwischen 150.000 und 200.000 liegen. Während der Corona-Pandemie befand sich ein großer Anteil der Beschäftigten in

Kurzarbeit. Seit einigen Jahren klagt die Branche über einen zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangel. So sehen in einer Umfrage der Fachzeitschrift foodservice die Unternehmen der Systemgastronomie die Mitarbeiterbeschaffung und Mitarbeiterbindung als wichtigste Herausforderung der Jahre 2022 und 2023 (Weiß, 2022, 43).

Steckbrief Systemgastronomie

WZ-Klassifikation: Die Systemgastronomie gehört zum Bereich Gastronomie (WZ 56); sie hat in der WZ 2008 jedoch keine eigene Ordnungsnummer und wird deshalb in der amtlichen Statistik nicht gesondert ausgewiesen

Branchenumsatz der 100 größten Unternehmen in der Systemgastronomie: 15,2 Mrd. Euro (2019); 10,7 Mrd. Euro (2020); 11,1 Mrd. Euro (2021)

Anzahl der Betriebe der 100 größten Unternehmen: über 20.000; Dominanz kleiner Betriebseinheiten

Beschäftigte: 26.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Fachkräfte (März 2022); 120.000 Beschäftigte (in den Mitgliedsunternehmen des Bundesverbandes der Systemgastronomie)

Besonderheiten: Hoher Anteil an un- und angelernten Arbeitskräften, viele geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, hohe Fluktuation, Arbeitskräftemangel

Quellen: Bundesagentur für Arbeit (2022); Weiß (2022); eigene Zusammenstellung

9.2 Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft

9.2.1 Tarifvertragsstrukturen und Tarifbindung

In der Systemgastronomie kommen gleich mehrere Tarifverträge zur Anwendung. Das mit Abstand größte und weitreichendste Tarifwerk wird zwischen dem Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) und der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) abgeschlossen (Gruppeninterview, 2022). Die zwischen diesen Verbänden auf nationaler Ebene unterzeichneten Mantel- und Entgelttarifverträge gelten für alle 830 BdS-Mitgliedsunternehmen mit ihren etwa 120.000 Beschäftigten in etwa 3.000 Restaurants (BdS, o. J.). Bei den Mitgliedsunternehmen handelt es sich sowohl um so genannte Markenunternehmen als auch um einzelne Franchiseunternehmen, wobei letztere nur dann Mitglied im BdS werden können, wenn auch das dazugehörige Markenunternehmen Mitglied ist. Die Fast-Food-Kette McDonald's ist dabei mit 1.430 Restaurants und knapp 55.000 Beschäftigten die mit Abstand größte Unternehmensgruppe innerhalb des BdS (BdS, o. J.)

In der so genannten „Charta der Systemgastronomie“ bekennen sich alle BdS Mitglieder dazu, „als verantwortungsvolle Arbeitgeber ... für tariflich festgelegte und transparente Arbeitsbedingungen (zu stehen)“ (BdS, 2020). Sogenannte OT-Mitgliedschaften, durch die Mitgliedsunternehmen nicht automatisch an den Verbandstarifvertrag gebunden werden, werden deshalb vom BdS ausdrücklich abgelehnt (Gruppeninterview, 2022). Soweit es sich bei den Mitgliedsunternehmen um Markenanbieter handelt, legen diese ihren Franchiseunternehmen nahe, ebenfalls die Tarifverträge einzuhalten.

Nach Angaben des BdS scheint sich Mehrheit der Franchiseunternehmen auch an die Tarifverträge zu halten. Allerdings gibt es immer wieder auch einzelne Franchiseunternehmen, die keine Tarifverträge anwenden (Gruppeninterview, 2022).

Neben dem Tarifvertrag zwischen BdS und NGG besteht noch ein zweiter Branchentarifvertrag für die Systemgastronomie, der auf Gewerkschaftsseite ebenfalls von der NGG, auf Arbeitgeberseite jedoch vom Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) verhandelt wird. Der DEHOGA vertritt als Arbeitgeberverband das herkömmliche Hotel- und Gaststättengewerbe in Deutschland und schließt für diese auch Tarifverträge ab (vgl. Kapitel 8). Darüber hinaus verfügt der DEHOGA auch über eine eigene Fachgruppe zur Systemgastronomie, die nach eigenen Angaben 45 Markenunternehmen mit insgesamt 3.500 Betrieben umfasst (DEHOGA o. J.). Anders als beim BdS sind die DEHOGA-Mitgliedsunternehmen nicht in jedem Fall automatisch an den Verbandstarifvertrag gebunden, da für diese in einigen DEHOGA-Regionalverbänden auch die Möglichkeit einer OT-Mitgliedschaft besteht (vgl. Kapitel 8).

Einzelne Unternehmen der Systemgastronomie können mitunter auch an Branchentarifverträge anderer Branchen gebunden zu sein. Dies gilt z. B. für Unternehmen der Verkehrs- oder der Handelsgastronomie, die teilweise unter den tarifvertraglichen Geltungsbereich des Einzelhandels oder der Tankstellen fallen. Schließlich gibt es auch einzelne Unternehmen, die einen Haustarifvertrag haben oder gar keine Tarifverträge anwenden.

Wie hoch die Tarifbindung in der Systemgastronomie insgesamt ist, lässt sich aufgrund fehlender branchenweiter Daten nicht eindeutig bestimmen. Aufgrund der eindeutig pro Tarifvertrag ausgerichteten Organisationspolitik des BdS und der nicht vorhandenen OT-Mitgliedschaften dürfte die Tarifbindung jedoch deutlich höher als im übrigen Hotel- und Gaststättengewerbe ausfallen, wo je nach Quelle lediglich zwischen 23 und 40 Prozent der Beschäftigten in Unternehmen mit Tarifvertrag arbeiten (Schulzen/Specht, 2022, 10).

9.2.2 Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft der Tarifvertragsparteien

Die Erhöhung des Mindestlohns hat in der Praxis weder auf Arbeitgeber- noch auf Gewerkschaftsseite die Bereitschaft zur Verhandlung von Tarifverträgen beeinträchtigt (Gruppeninterview, 2022). Allerdings bestehen im Hinblick auf die seit 2020 erfolgten Erhöhungen des Mindestlohns und insbesondere hinsichtlich der Erhöhung auf 12 Euro zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften deutliche Auffassungsunterschiede.

Die Arbeitgeber befürworten prinzipiell eine regelgebundene Erhöhung des Mindestlohns, die sich nachlaufend an der gesamtwirtschaftlichen Tariflohnentwicklung orientiert und sehen in der unter Umgehung der Mindestlohnkommission entschiedenen „politischen“ Anhebung auf 12 Euro einen schwerwiegenden Eingriff in die Tarifautonomie (Belegante, 2022). Nach Angaben des BdS gab es im Zuge der erfolgten Mindestlohnerhöhungen „aus der Mitgliedschaft der Arbeitgeberverbände ... schon Stimmen ..., die nach dem Sinn und Zweck fragen, wenn man eigentlich schon den gesetzlichen Mindestlohn soweit erhoben hat, ob sich das noch lohnt, Tarifverträge ab-

zuschließen“ (Gruppeninterview, 2022) Von wenigen einzelnen Ausnahmen abgesehen, hat dies jedoch nicht zu einem Austritt aus der Tarifbindung geführt (Gruppeninterview, 2022). Für die Tarifbindung spricht aus Arbeitgebersicht vor allem der zunehmende Arbeitskräftemangel, wo tarifvertragliche Regelungen eine Chance bieten, das Image der Branche aufzuwerten.

Die Gewerkschaft NGG hat hingegen die seit 2020 erfolgten Erhöhungen des Mindestlohns inklusive seiner außerordentlichen Anpassung auf 12 Euro uneingeschränkt begrüßt. Aus Sicht der Gewerkschaften muss der Mindestlohn ein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen, das so hoch sein muss, dass es auch im Alter einen Rentenanspruch oberhalb der Grundsicherung erlaubt (Gruppeninterview, 2022). Hinzu kommt, dass die Mindestlohnerhöhung als Chance begriffen wird, die Tarifstrukturen in Niedriglohnsektoren wie der Systemgastronomie nach oben hin anzupassen. Aus Sicht der NGG ist „der Mindestlohn ... immer eine Untergrenze. Und unser Anspruch ist, dass wir immer oberhalb, also dass wir die Tarife auch oberhalb davon abschließen. Wir haben dazu auch Beschlüsse von unserem höchsten Gremium, dem Hauptvorstand. Der sagt: Wir tarifieren nicht den Mindestlohn. Also wir nehmen nicht den Mindestlohn als unterste Linie, was in etlichen Tarifverhandlungen Ansinnen der Arbeitgeber war“ (Gruppeninterview, 2022). Der Mindestlohn stärkt auf diese Weise die Verhandlungsposition der Gewerkschaften.

Für die Gewerkschaften ist eine solche politische Stärkung ihrer Verhandlungsposition umso wichtiger, als dass ihre Organisationsfähigkeit in Branchen mit stark kleinbetrieblich geprägten Strukturen und hoher Beschäftigtenfluktuation traditionell nur sehr gering ausgeprägt ist. Zwar liegen keine genauen Organisationszahlen der Gewerkschaften für den Bereich der Systemgastronomie vor, es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass der Organisationsgrad sich ähnlich wie im Hotel- und Gaststättengewerbe insgesamt eher im einstelligen Bereich bewegt (Schulten/Specht, 2022). Für die Gewerkschaften waren gerade die Tarifaueinandersetzungen in den Jahren 2019/2020 eine Chance, neue Mitglieder zu rekrutieren, wobei sich die durch die Mindestlohndiskussion ergebende Forderung nach einem untersten Tariflohn von 12 Euro als besonders „mobilisierend“ erwiesen hat. Demgegenüber hat sich unter den schwierigen Bedingungen der Corona-Pandemie und dem Fehlen aktiver Tarifaueinandersetzungen die Organisationbereitschaft in der Systemgastronomie wieder deutlich verringert (Gruppeninterview, 2022).

9.3 Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse

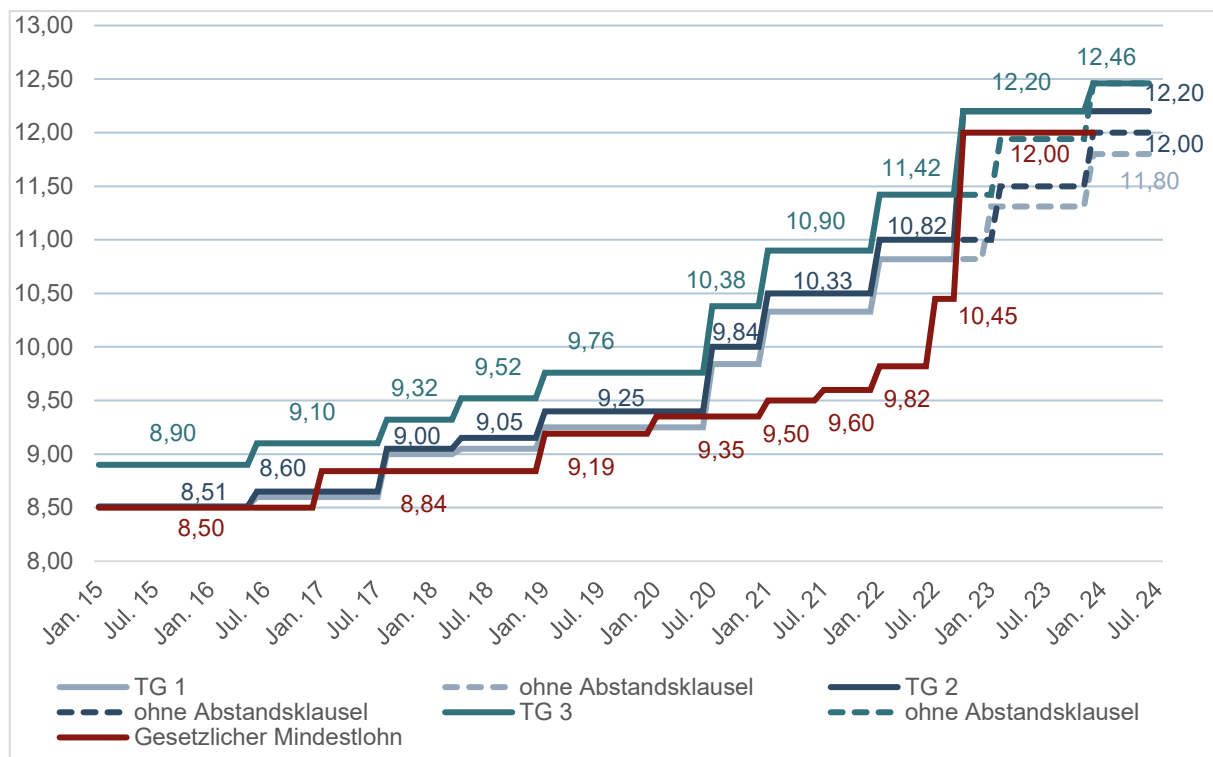
Seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 lagen die untersten Vergütungsgruppen in den von BdS und NGG abgeschlossenen Tarifverträgen für die Systemgastronomie stets nah am gesetzlichen Mindestlohn und wurden zeitweilig sogar durch Anpassungen des Mindestlohns überholt (Bispinck et al., 2020, S. 160 ff.; s. a. Abbildung 9.1). In der Tarifrunde 2019/2020 ist die Gewerkschaft NGG deshalb mit dem Ziel angetreten, das Lohnniveau der Branche deutlich aufzuwerten und damit vom gesetzlichen Mindestlohn abzuheben (Schulten/Specht, 2020). Hierbei griff die NGG die in der allgemeinen Mindestlohndiskussion erhobene Forderung nach einem existenzsichernden Lohnniveau von 12 Euro auf und forderte für die Systemgastronomie eine Anhebung des untersten Tariflohns auf 12 Euro (NGG, 2019; Adjan, 2020; Gruppeninterview, 2022). Während die Forderung nach einem tarifvertraglichen Einstiegslohn

im Vordergrund stand, machte die NGG zugleich deutlich, dass sie die bestehenden Unterschiede zwischen den Lohngruppen erhalten und demnach das gesamte Lohngitter nach oben schieben wollte (Adjan, 2020). Gemessen an dem damals gültigen Tariflöhnen hätte dies zu einer allgemeinen Tariflohnerhöhung von 28 Prozent führen müssen.

Der Arbeitgeberverband BdS, der aufgrund des akuten Arbeitskräftemangels selber ein Interesse an einer Aufwertung der Branche hatte, reagierte auf die neue Tarifstrategie der Gewerkschaften damit, dass er ihre Forderung aufgriff und zugleich versuchte, durch eine möglichst lange Laufzeit des Tarifvertrages den Anstieg der Arbeitskosten in Grenzen zu halten. Schließlich gelang es den Tarifvertragsparteien, Anfang März 2020, kurz vor dem ersten Corona-Lockdown, einen neuen Tarifkompromiss zu formulieren (Belegante, 2020; Schulten/Specht, 2020).

Abbildung 9-1: Unterste Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn in der Systemgastronomie (Tarifvertrag BDS)*

In Euro je Stunde



* Tarifverträge zwischen der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) und dem Bundesverband der Systemgastronomie (BdS), bis Juli 2018 nur Westdeutschland. Laufzeit des aktuellen Tarifvertrages bis Ende Juni 2024.

TG 1 = Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern (Beschäftigte im Rotationssystem in den ersten 12 Monaten; Tätigkeiten in der Spülküche; Tischabräumer/in); TG 2 = Tätigkeiten, mit Anlernzeit (Arbeitnehmer/in im Rotationssystem nach 12 Monaten; Pizzazubereitung); TG 3 = Tätigkeiten mit weitergehenden Kenntnissen, die über die Tarifgruppe 2 hinaus gehen (Beschäftigte im Rotationssystem, die alle während der Schicht im Restaurant zur Verfügung stehenden Tätigkeiten selbständig ausüben können). Abstandsklausel: Tarifgruppen müssen mindestens 20 Cent oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegen (seit 01.07.2020).

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Bei einer extrem langen Laufzeit von insgesamt 54 Monaten wurde danach vereinbart, die untersten Lohngruppen in jeweils vier Stufen anzuheben, sodass im Dezember 2023 die unterste Tarifgruppe 1 auf 11,80 Euro und die darüber liegende Tarifgruppe 2 auf 12 Euro erhöht worden wäre. Zugleich sollten alle anderen Tariflohngruppen um den gleichen Prozentsatz angehoben werden, sodass am Ende der Laufzeit das gesamte Tarifgitter ohne jegliche Stauchung um knapp 28 Prozent nach oben geschoben worden wäre (siehe Kapitel 9.4). Über die gesamte Laufzeit hinweg entspricht dies einer jährlichen Tarifloohnerhöhung von mehr als 6 Prozent und damit einer deutlich stärkeren Zuwachsrate als in den Vorjahren. Insgesamt ist es den Tarifvertragsparteien damit bis zur Mindestlohnhebung auf 12 Euro gelungen, die Lohnstruktur in der Systemgastronomie deutlich vom gesetzlichen Mindestlohn abzusetzen (Abbildung 9-1).

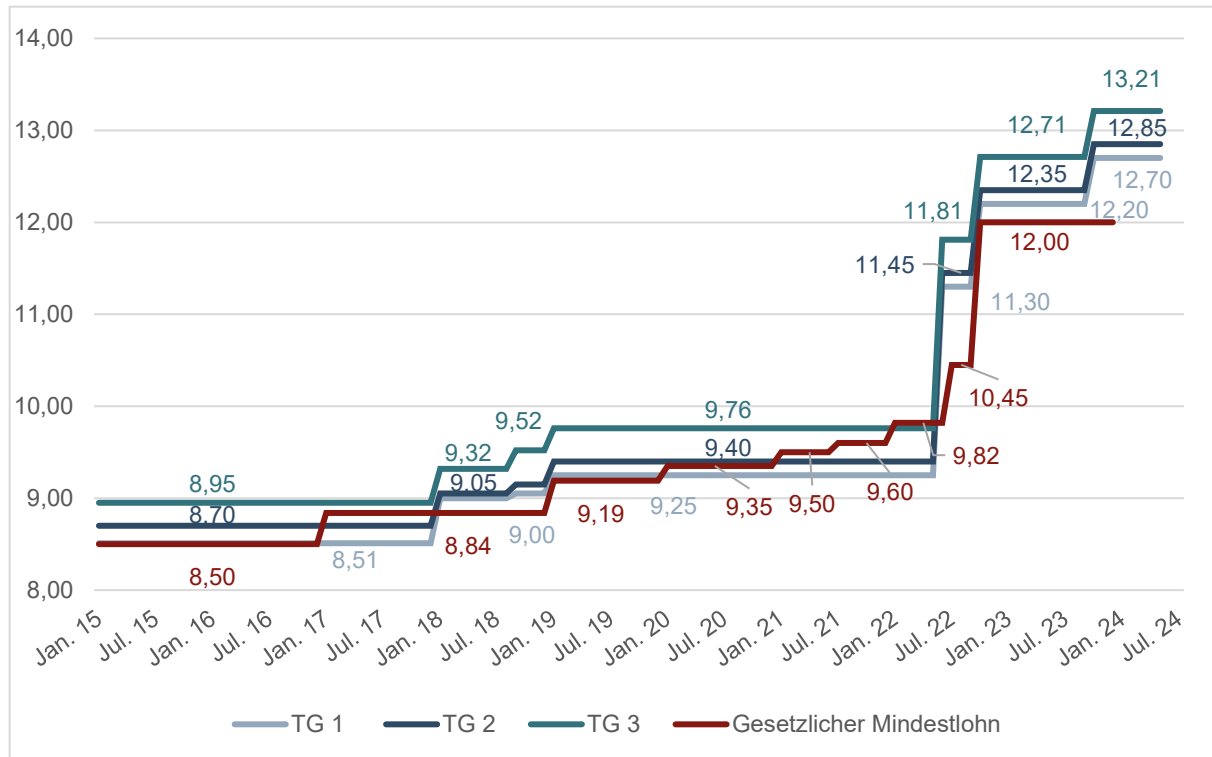
Zeitgleich wurde in der Systemgastronomie auch noch ein Tarifvertrag zur Kurzarbeit vereinbart, wonach die Unternehmen sich verpflichteten, das Kurzarbeitergeld auf 90 Prozent des vorherigen Nettoentgeltes aufzustocken. Im Gegensatz zur herkömmlichen Gastronomie ist es der Systemgastronomie hiermit gelungen, den Verlust an Arbeitskräften während der Corona-Pandemie deutlich zu begrenzen (Belegante, 2021).

Aufgrund der langen Laufzeit des Tarifvertrages vereinbarten die Tarifvertragsparteien auch noch eine sogenannte „Abstandsklausel“. Für den Fall, dass während der Laufzeit Anpassungen des gesetzlichen Mindestlohns einzelne Tariflohngruppen überholen würden, sollten diese automatisch auf ein Niveau von 20 Cent oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns erhöht werden. Mit der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde zum 1. Oktober 2022 ist tatsächlich der Fall eingetreten, dass gleich die drei untersten Tariflohngruppen überholt wurden, sodass die Abstandsklausel gegriffen hat und diese Gruppen auf 12,20 Euro angehoben wurden. Dies ist für die Systemgastronomie insofern von großer Bedeutung, als dass schätzungsweise zwischen 60 und 80 Prozent aller Beschäftigten in den untersten drei Lohngruppen eingruppiert sind (Gruppeninterview, 2022).

Im Mai 2022 wurde auch der zweite Branchentarifvertrag für die Systemgastronomie zwischen DEHOGA und der NGG erneuert, nachdem zuvor die letzte Erhöhung zum 1. Januar 2019 erfolgt war. Die Tarifvertragsbeziehungen zwischen NGG und DEHOGA sind im Bereich der Systemgastronomie deutlich weniger stabil als zwischen BdS und NGG. Seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist der Tarifvertrag immer wieder für längere Zeiträume nicht erneuert worden, sodass die unteren Tarifgruppen regelmäßig durch den gesetzlichen Mindestlohn überholt wurden (Abbildung 9-2). Auf Seiten der Gewerkschaft NGG wurde sogar überlegt, ob der Tarifvertrag überhaupt noch erneuert werden soll (Gruppeninterview, 2022). Im Mai 2022 war der DEHOGA jedoch bereit, einen neuen Tarifvertrag zu vereinbaren, der bis zum Ende seiner Laufzeit im Mai 2024 in den unteren Lohngruppen teilweise sogar über das Niveau des BdS-Tarifvertrages hinausgeht. In Kenntnis der damals noch ausstehenden Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro im Oktober 2022, wurde die unterste Tarifgruppe des DEHOGA Tarifvertrages direkt auf 12,20 Euro festgelegt und für Oktober 2023 eine weitere Erhöhung auf 12,70 Euro vereinbart. Letztere schafft dann bereits einen gewissen Puffer für eine mögliche weitere Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zum Januar 2024.

Abbildung 9-2: Unterste Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn in der Systemgastronomie (Tarifvertrag DEHOGA)*

In Euro je Stunde



* Tarifverträge zwischen der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) und dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA), Laufzeit des aktuellen Tarifvertrages bis Ende Mai 2024.

TG 1 = Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern; TG 2 = Tätigkeiten, die geringe fachliche Kenntnisse erfordern; TG 3 = Tätigkeiten, die fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Eine Kompensation der durch die Tarifierhöhungen vorgesehenen zusätzlichen Arbeitskosten ist weder bei dem BdS- noch bei dem DEHOGA-Tarifvertrag vorgesehen. In letzterem wird allerdings auf die Möglichkeit hingewiesen, auf betrieblicher Ebene Tarifierhöhungen mit der Kürzung übertariflicher Leistungen verrechnen zu können.

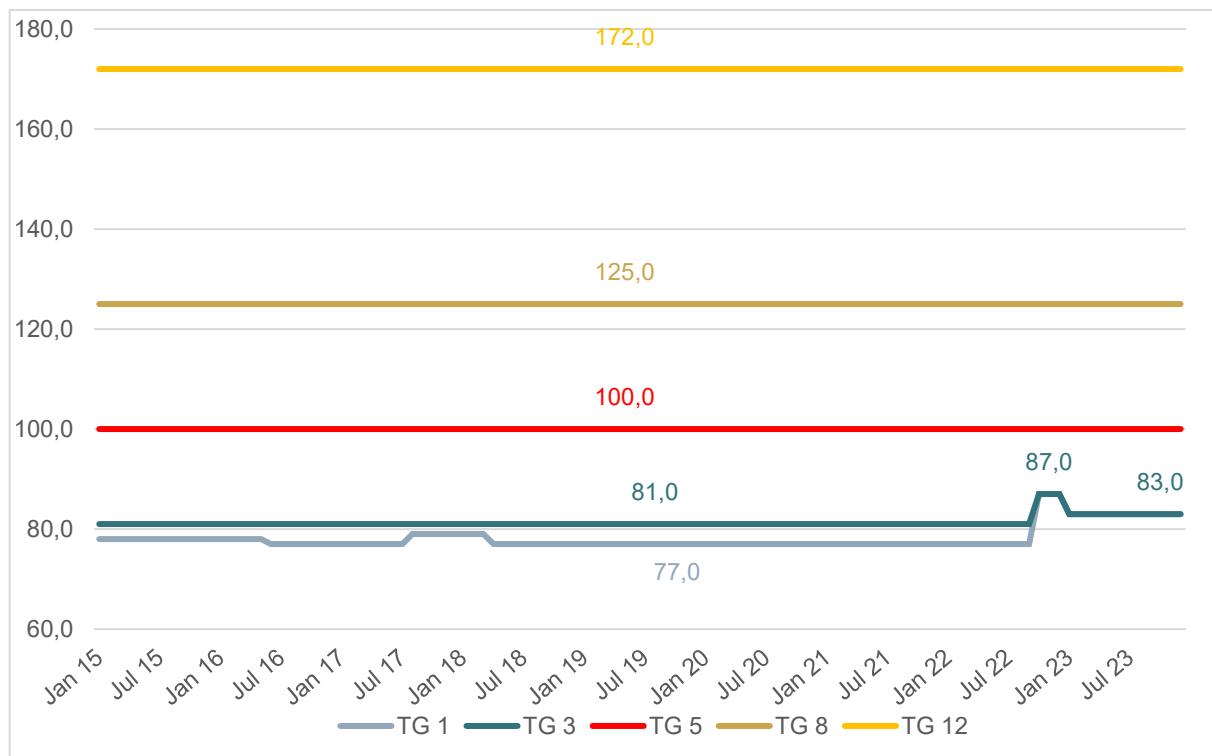
9.4 Tariflohnstruktur

Die Tariflohnunterschiede im Tarifvertrag für die Systemgastronomie zwischen BdS und NGG liegen zwischen oberster und unterster Tarifgruppe bei über 100 Prozent, d.h. ein Beschäftigter in der Tarifgruppe 12 verdient mehr als doppelt so viel wie ein Beschäftigter in der Tarifgruppe 1. Im unteren Bereich der Tariftabelle für Un- und Angelernte (Tarifgruppen 1 bis 4) liegt das Lohnniveau zwischen 77 und 88 Prozent des Einstiegslohns einer Fachkraft mit Berufsausbildung (Tarifgruppe 5). Bei den Fachkräften (Tarifgruppen 6 bis 12) variiert das Lohnniveau zwischen 111 und 147 Prozent, sodass im oberen Bereich der Tariftabelle eine deutlich höhere Spreizung existiert.

Der im März 2020 vereinbarte Tarifvertrag zwischen BdS und NGG sieht vor, dass ausgehend von der Erhöhung der unteren Tariflohngruppe auch alle anderen Tariflohngruppen jeweils um den gleichen Prozentsatz erhöht werden, sodass die Abstände zwischen den Lohngruppen gleichbleiben (Abbildung 9-3.). Eine Stauchung der Lohnstruktur sollte durch den Tarifabschluss ausdrücklich vermieden werden, damit auch die Fachkräfte von den relativ hohen Lohnzuwächsen profitieren (Gruppeninterview, 2022).

Abbildung 9-3: Tariflohnstruktur in der Systemgastronomie (Tarifvertrag BdS)*

In Prozent der mittleren Gruppe; Tarifgruppe 5 = 100



* Tarifverträge zwischen der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) und dem Bundesverband der Systemgastronomie (BdS); bis Juli 2018 nur Westdeutschland.

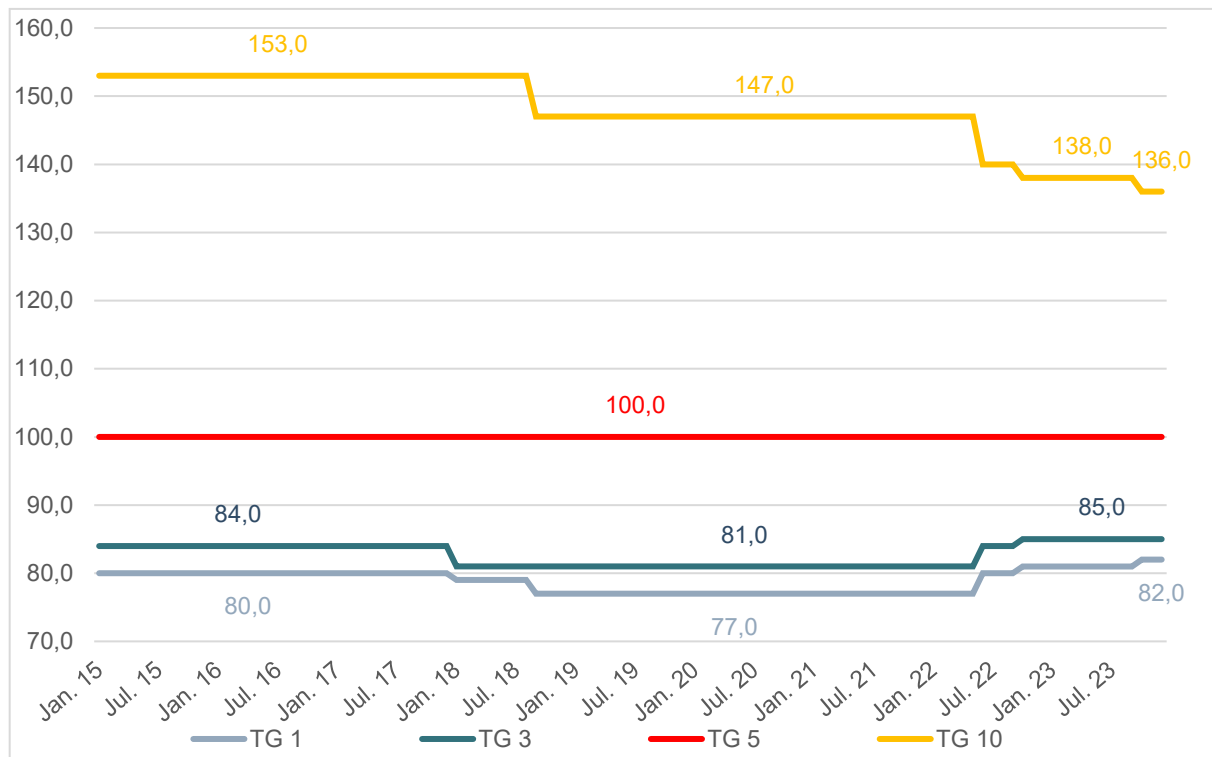
TG 1 = Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern (Beschäftigte im Rotationssystem in den ersten 12 Monaten; Tätigkeiten in der Spülküche; Tischabräumer/in); TG 3 = Tätigkeiten mit weitergehenden Kenntnissen, die über die Tarifgruppe 2 hinaus gehen (Beschäftigte im Rotationssystem, die alle während der Schicht im Restaurant zur Verfügung stehenden Tätigkeiten selbständig ausüben können); TG 5 = Abgeschlossene Berufsausbildung; TG 8 = Tätigkeiten mit umfassenden Kenntnisse, deren Ausübung überwiegend eigene Entscheidungen und Verantwortung erfordert; TG 12 = Tätigkeiten mit operativen und warenlogistischen sowie personalwirtschaftlichen Aufgaben und hohem Verantwortungsgrad.

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Berechnungen

Mit der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro und der damit wirksam gewordenen tarifvertraglichen Abstandsklausel kam es dann ab Oktober 2022 doch zu einer relativ großen Stauchung im unteren Bereich der Tariftabelle, die erst zum Dezember 2023 wieder deutlich geringer wird und dann fast auf ihr ursprüngliches Niveau zurückfällt (Abbildung 9-3). Bei einer Erhöhung des Mindestlohns zum 1. Januar 2024 würde sich die Stauchung aber wieder verstärken, da der Tarifvertrag erst zur Jahresmitte 2024 ausläuft. Die Stauchung im unteren Tariflohnbereich ist deshalb besonders

problematisch, da der überwiegende Teil der Beschäftigten in der Systemgastronomie in diesem Bereich eingruppiert wird und damit eine wichtige Differenzierungsmöglichkeit beim Lohn zumindest vorübergehend wegfällt.

Abbildung 9-4: Tariflohnstruktur in der Systemgastronomie (Tarifvertrag DEHOGA)*
In Prozent der mittleren Gruppe; Tarifgruppe 5 = 100



* Tarifverträge zwischen der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) und dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA).

TG 1 = Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern; TG 3 = Tätigkeiten, die fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern; TG 5 = Tätigkeiten, die gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung und/oder im fachlich entsprechenden Tätigkeitsbereich erworben werden; TG 10 = Tätigkeiten, die Kenntnisse über gesamtbetriebliche Zusammenhänge erfordern, und die mit operativen und warenlogistischen sowie personalwirtschaftlichen Aufgaben verbunden sind und die einen hohen Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad verlangen.

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Berechnungen

BdS und NGG sind sich darin einig, dass eine gewisse Differenzierung der Tariflohnstruktur notwendig ist und deshalb eine zu starke Stauchung möglichst vermieden werden soll. Die Gewerkschaft NGG hätte sich vor diesem Hintergrund auch eine vorgezogene Neuverhandlung des Entgelttarifvertrages vorstellen können, was von Seiten des BdS jedoch abgelehnt wurde. Die Arbeitgeber gehen stattdessen davon aus, dass die Stauchung der Lohnstruktur durch übertarifliche Zulagen auf betrieblicher Ebene kompensiert wird: „Sie können sich sicher sein, dass die Unternehmen das nicht einfach so lassen, sondern mit übertariflichen Zulagen arbeiten. Und da wird jeder zahlen, was er sich leisten kann. Und das, was er darstellen kann. Aber die wenigsten werden es dabei belassen, dieselben Löhne in den Tarifgruppen eins bis drei zu haben. Und da vertrauen wir auf unsere Unternehmen, dass sie das machen werden“ (Gruppeninterview, 2022).

Ein etwas anderes Bild zeigt der zweite Branchentarifvertrag für die Systemgastronomie zwischen NGG und DEHOGA (Abbildung 9-4.). Hier hat die relativ lange Phase von dreieinhalb Jahren ohne Tariflohnerhöhungen dazu geführt, dass die durch den Mindestlohn von 12 Euro notwendig gewordenen Lohnsteigerungen im unteren Tarifbereich so hoch ausfallen, dass sie nicht gleichermaßen in allen Tariflohngruppen nachvollzogen werden. Im Ergebnis kommt es hier zu einer relativen Stauchung der Tariflohnstruktur.

9.5 Allgemeinverbindlichkeit

Aufgrund der hundertprozentigen Tarifbindung seiner Mitgliedsunternehmen und der bei der Anwendung der Tarifverträge hohen Folgebereitschaft auch von nicht organisierten Franchiseunternehmen ist die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen für den BdS kein Thema.

9.6 Fazit und Ausblick

Die Systemgastronomie gehört seit jeher zu den klassischen Niedriglohnsektoren mit einem sehr hohen Anteil von un- und angelernten Arbeitskräften. Seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns bewegten sich die unteren Tariflohngruppen in den Tarifverträgen der Systemgastronomie nahe am gesetzlichen Mindestlohn oder wurden zeitweilig von diesem überholt. In der Tarifrunde 2019/2020 unternahm die Gewerkschaft NGG erstmals den Versuch, deutlich höhere Lohnsteigerungen durchzusetzen und damit die Branche aus dem Mindestlohnbereich herauszuführen. Auch die Arbeitgeberseite hat ein Interesse an einer bestimmten lohnpolitischen Aufwertung, um das Image der Branche zu verbessern und dem zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzutreten. Vor diesem Hintergrund ist es den Tarifvertragsparteien in einem mehrjährigen Tarifvertrag über einen längeren Zeitraum gelungen, einen deutlichen Abstand zum Mindestlohn herzustellen. Dabei wurden nicht nur die unteren Tariflohngruppen erhöht, sondern die gesamte Lohntabelle nach oben geschoben, um eine Stauchung der Tariflohnstruktur zu vermeiden.

Mit der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro zum Oktober 2022, die bei Abschluss des Tarifvertrages noch nicht absehbar war, kam es zu einer relativen Stauchung der Tariflohnstruktur, die sich in der Folgezeit erst allmählich wieder auflöst. Bei einer möglichen erneuten Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2024 würde allerdings die Stauchung der tariflochen Lohnstruktur auch wieder zunehmen.

Beide Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die bestehende Differenzierung der Tariflohnstruktur möglichst aufrechterhalten werden soll. Auch in dem Ziel, das Niedriglohnimage der Branche zu überwinden, sind sich vor dem Hintergrund des zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangels beide Tarifvertragsparteien darin einig. Für die Arbeitgeber ist es deshalb von hoher Bedeutung, dass die Entwicklung des Mindestlohns kalkulierbar bleibt und außerordentliche Mindestlohnanpassungen wie die Erhö-

hung auf 12 Euro zukünftig unterbleiben. Aus Sicht der Gewerkschaften muss der gesetzliche Mindestlohn hingegen das normative Ziel eines existenzsichernden Einkommens erfüllen, während die Tariflöhne möglichst darüber hinaus gehen sollten.

Tabelle 9-1: Zusammenfassung: Veränderungen im Tarifgeschehen in der Systemgastronomie, 2020-2022

Aspekt des Tarifgeschehens	Befund: Veränderungen im Zeitraum 2020 bis 2022 ge- genüber den Vor- jahren	Einflussfaktoren, die Veränderung erklären				Fazit: Ein- fluss des gesetzli- chen Min- destlohns erkennbar?
		Erhöhungen nach MLK-Beschluss	Erhöhung auf 12 €	Corona-Pandemie	Arbeitskräfte- mangel	
1 Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen						
Arbeitgeber	unverändert					nein
Gewerkschaften	unverändert					nein
2 Mitgliedschaft / Organisationsgrad						
Arbeitgeber	unverändert					nein
Gewerkschaften	Erst gestiegen dann gefallen		x	x		ja
Originäre Reichweite des Tarifvertrags	unverändert					
3 Verhandlungsstrategien beeinflusst						
Arbeitgeber	ja		x		x	ja
Gewerkschaften	ja		x		x	ja
4 Höhe der Tarifabschlüsse	höher		x		x	ja
5 Tarifliche Lohnstruktur	Stauchung		x			ja
6 Kompensation des Mindestlohns durch andere Tarifinhalte	nicht zu beobachten					nein
7 Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und AVE	Keine AVE					nein

Quelle: eigene Darstellung

9.7 Literatur

Adjan, F. (2020): Interview mit dem Handelsblatt Online vom 16.01.2020, <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/gewerkschafter-im-interview-ngg-vize-freddy-adjan-protestiert-davon-kann-niemand-leben/25434922.html>, [27.11.2022]

BdS – Bundesverband der Systemgastronomie (2020): Charta der Systemgastronomie, https://www.bundesverband-systemgastronomie.de/de/Auftrag_des_BdS.html, [27.11.2022]

BdS – Bundesverband der Systemgastronomie o.J.: BdS-Mitglieder, <https://www.bundesverband-systemgastronomie.de/de/bds-mitglieder.html>; [27.11.2022]

Belegante, A. (2020), Erfolgreiches Schlichtungsverfahren, Belegantes Blog vom 05.03.2020, <https://www.bundesverband-systemgastronomie.de/de/ueber-den-bds/andrea-belegante-%C3%BCber/beitrag/erfolgreiches-schlichtungsverfahren.html>, [27.11.2022]

Belegante, A. (2021): Wo sind die Mitarbeiter? Belegantes Blog vom 15.06.2021, <https://www.bundesverband-systemgastronomie.de/de/ueber-den-bds/andrea-belegante-%C3%BCber/beitrag/wo-sind-die-mitarbeiter.html>, [27.11.2022]

Belegante, A. (2022): Erhöhung des politischen Mindestlohns ist ein Fehler, Belegantes Blog vom 03.02.2022, <https://www.bundesverband-systemgastronomie.de/de/ueber-den-bds/andrea-belegante-%C3%BCber/beitrag/erhoehung-des-politischen-mindestlohns-ist-ein-fehler.html>, [27.11.2022]

Bispinck, R./Dribbusch, H./Kestermann, C./Lesch, H. Lübker, M./Schneider, H./Schröder, C./Schulten, T./Vogel, S. (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, BMAS-Forschungsbericht Nr. 562, Dezember, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-entwicklung-tarifgeschehen-vor-und-nach-einfuehrung-des-mindestlohns> [27.11.2022]

Bundesagentur für Arbeit (2022): Beschäftigte nach Berufen (KIdB 2010) (Quartalszahlen) Deutschland, Stichtag: 31. März 2022, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202203/iiia6/beschaeftigung-sozbe-bo-heft/bo-heft-d-0-202203-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1 [29.11.2022]

DEHOGA – Deutscher Hotel- und Gaststättenverband o. J.: Systemgastronomie im DEHOGA: Über uns, <https://www.systemgastronomie-dehoga.de/ueber-uns/>, [27.11.2022]

Gruppeninterview (2022): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen in der Systemgastronomie mit der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) und dem Bundesverband der Systemgastronomie (BdS), 17.10.2022

NGG – Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (2019): Tarifrunde Systemgastronomie NGG fordert mindestens 12 Euro Stundenlohn bei McDonald's & Co, Pressemitteilung vom 01.10.2019, <https://www.ngg.net/fr/presse/pressemitteilungen/2019/ngg-fordert-mindestens-12-euro-stundenlohn-bei-mcdonalds-co/>, [27.11.2022]

Schulten, T./Specht, J. (2020): Tarifpolitik und Mindestlohn: Aktuelle Erfahrungen aus der Systemgastronomie, WSI-Blog vom 15.06.2020, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-wsi-blog-tarifpolitik-und-mindestlohn-systemgastronomie-24163.htm> [27.11.2022]

Schulten, T. Specht, J. (2022): Tarifpolitischer Aufbruch im Gastgewerbe? WSI-Tarifarchiv Analysen zur Tarifpolitik, Nr. 91, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008366, [27.11.2022]

Weiß, G. (2022): Top 100: Die größten Unternehmen/Systeme der Gastronomie in Deutschland 2021, in: foodservice, Nr. 5, S. 22–49

10 Kinos – Das Beispiel CinemaxX

10.1 Branche und Unternehmen

Die Kinobranche in Deutschland ist vielfältig. Die Kinotypen reichen vom Multiplex- bis zum Programmkinos, es gibt Großunternehmen und kleine Kinobetriebe, Sonderformen umfassen Open-Air-Kinos, Autokinos und Wanderkinos (Castendyk, 2014). Die Zahl der Kinounternehmen belief sich 2021 auf 1.228 mit 1.723 Spielstätten, 4.931 Leinwänden und 789.688 Sitzplätzen (FFA, 2022). Die Multiplexkinos stellen mit mehr als 1.500 Leinwänden etwa 30 Prozent des Kinoangebots. Sie erzielen rund die Hälfte des Umsatzes, die andere Hälfte des Kinogesamtumsatzes teilen sich die traditionellen Innenstadt- und Erstaufführungskinos, Cineplexe, Filmkunsthäuser, kommunalen Kinos und Kino-Sonderformen (AG Kino). Gegenüber der Vor-Coronazeit haben sich diese Strukturdaten nur geringfügig verändert und die Kino-Infrastruktur hat „bislang keinen Schaden genommen“ (FFA, 2022). Im Gegensatz dazu brachen Umsatz und Beschäftigung pandemiebedingt dramatisch ein. Der Umsatz ging 2020 gegenüber 2019 um 69 Prozent zurück und lag auch 2021 trotz leichter Erholung immer noch um 64 Prozent darunter. Für 2022 ist vorläufig zwar ein gewisser Erholungsprozess zu erwarten, aber das Vorpandemieniveau ist noch längst nicht wieder erreicht. Damit bleibt 2019 nach Angaben von ver.di nach wie vor „das letzte gute Kinojahr“ (Interview ver.di 2022). Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ging von 2019 bis 2021 kräftig zurück und zwar um immerhin 29 Prozent von 9,4 Tsd. auf 6,7 Tsd. (Tabelle 10-1).

Tabelle 10-1: Strukturdaten des Kinogewerbes

	2017	2018	2019	2020	2021
Kinounternehmen	1.177	1.171	1.227	1.227	1.228
Spielstätten (Kinos)	1.672	1.672	1.734	1.728	1.723
Leinwände (Kinosäle)	4.803	4.849	4.961	4.926	4.931
Sitzplätze	789.279	795.686	798.442	793.624	789.688
Tickets	122,3 Mio.	105,4 Mio.	118,6 Mio.	38,1 Mio.	42,1 Mio.
Umsatz	1.056,1 Mio.	899,3 Mio.	1.024 Mio.	318 Mio.	373,2 Mio.
Sozialvers. Beschäftigte	9,1 Tsd.	9,0 Tsd.	9,4 Tsd.	8,2 Tsd.	6,7 Tsd.

Quellen: FFA (2022); SPIP (2022)

Das Kinounternehmen CinemaxX wurde 1998 als CinemaxX AG gegründet. 2012 wurde das Unternehmen an die Vue International, einem weltweit agierenden Kinobetreiber mit Sitz in London, verkauft und anschließend von der Börse genommen. Nach eigenen Angaben betreibt das Unternehmen, das von der CinemaxX Holdings GmbH geführt wird, deutschlandweit 31 Kinos mit insgesamt 264 Leinwänden in 27 Städten, davon ein Arthouse Kino in Hamburg, das HOLI. Das Unternehmen beschäftigte 2019 rund 1.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (CinemaxX, 2022). Pandemiebedingt wurde die Belegschaft um 500 auf rund 1.300 Beschäftigte reduziert. Rund 300 Beschäftigte davon haben eine unbefristete Vollzeitstelle, bei den übrigen handelt es sich um teils befristete Teilzeitbeschäftigte. Wie in anderen Kinounternehmen besteht auch

bei CinemaxX eine erhebliche Mitarbeiterfluktuation, die zum Teil auf die großen saisonalen Schwankungen des Geschäftsverlaufs zurückzuführen sind. Die Kinobetreiber nutzen in erheblichem Umfang das Instrument der befristeten Beschäftigung. Um die negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten zu begrenzen, sieht der Manteltarifvertrag für CinemaxX eine Obergrenze vor. Die Zahl der befristet Beschäftigten darf im 4. und 1. Quartal (Sept. – März) einen Wert von 28 Prozent nicht überschreiten, im 2. und 3. Quartal liegt der Wert bei 18 Prozent.

10.2 Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft

Für den Wirtschaftszweig 59 „Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik“ weist die Verdienststrukturerhebung 2018 eine Tarifbindung von 8 Prozent der Beschäftigten bzw. 4 Prozent der Betriebe aus (Statistisches Bundesamt, 2021). Amtliche Daten speziell für den Kinobereich liegen nicht vor.

Die Tarifvertragslandschaft im Kinogewerbe hat sich in den vergangenen beiden Jahrzehnten deutlich gewandelt (Siekmeier, 2007). Bis Anfang der 2010er Jahre fungierte der Hauptverband Deutscher Filmtheater (HDF Kino e.V.) als Arbeitgeberverband, der mit ver.di Tarifverträge auf Branchenebene vereinbarte. Der letzte Tarifabschluss datiert vom August 2011 mit einer Laufzeit bis Ende 2014 (ver.di, 2011). Seitdem bestehen in der Branche ausschließlich Haustarifverträge mit einzelnen Unternehmen. Mit drei der großen Multiplex-Anbieter (Cinemaxx, CineStar und UCI) hat ver.di Konzerntarifverträge abgeschlossen. Sie gelten für alle Betriebe der Unternehmen. Bei den anderen, Cineplex und Kinopolis, bestehen Tarifverträge für einzelne Tochtergesellschaften bzw. Standorte. Darüber hinaus gibt es auch Tarifverträge mit anderen Unternehmen etwa der Yorck-Kinogruppe in Berlin und anderen Städten (Interview ver.di, 2022).

Für CinemaxX besteht bereits seit 2003 eine Tarifbindung durch Firmentarifverträge, die häufig erst nach langwierigen Verhandlungen vereinbart werden konnten (ver.di 2007; 2012). Aktuell gilt für das Unternehmen ein Tarifvertragswerk, das aus einem Manteltarifvertrag, einem Entgelttrahmentarifvertrag und einem Entgelttarifvertrag besteht. Der Manteltarifvertrag enthält Bestimmungen zu den typischen Regelungsbereichen (unter anderem Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Urlaub, Sonderzahlungen), darunter auch die genannte Befristungsquote. Der Entgelttrahmentarifvertrag definiert die verschiedenen Beschäftigungsgruppen. Dazu zählen die Servicekräfte (Kassierung, Einlasskontrolle/Platzanweisung, Verkauf, Servicekräfte), Teamleitungen sowie Team Manager. Hinzu kommen sogenannte Team Buddies zur Einarbeitung von neuen Arbeitskräften sowie (Junior-)Theaterleistungsassistenten. Der Entgelttarifvertrag legt die konkreten Entgeltsätze fest und definiert die Entgeltstufen für die Servicekräfte sowie die Zulagen für die Führungskräfte.

Die Beschäftigten von CinemaxX finden in der Mehrzahl der Betriebe betriebliche Interessenvertretungen vor. Nach Angaben von ver.di bestehen in 18 von 30 Betrieben Betriebsräte, an den übrigen Standorten hingegen nicht. Es gibt darüber hinaus einen

aktiven Gesamtbetriebsrat. Die Zusammenarbeit mit ver.di ist nach Gewerkschaftsangaben „gut und eng“. Die Haltung des Unternehmens sei konstruktiv, ein „union busting“, so ver.di, fände nicht statt. Ver.di ist die einzige Gewerkschaft bei CinemaxX und sieht sich im Unternehmen wie auch in den anderen Kinokonzernen „auf jeden Fall gut verankert“. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte, die fünf Jahre oder länger in der Kinobranche arbeiten. Da die Tarifverträge immer erkämpft werden mussten, gibt es nach ver.di-Angaben „immer noch diese gute Tradition, als Kinobeschäftigter auch Gewerkschaftsmitglied zu sein“. Organisationsbereitschaft sei teilweise eine Generationenfrage, aber auch standortabhängig. Bei Häusern mit Betriebsrat sei es für ver.di deutlich einfacher aktiv zu sein (Interview ver.di 2022).

10.3 Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse

Das Tarifgeschehen bei CinemaxX wurde in den vergangenen Jahren von drei Tarifrunden (2016, 2019 und 2021/22) bestimmt. Jedes Mal ging es neben der Entgelthöhe auch um Aspekte der Entgeltstruktur und manteltarifliche Regelungen.

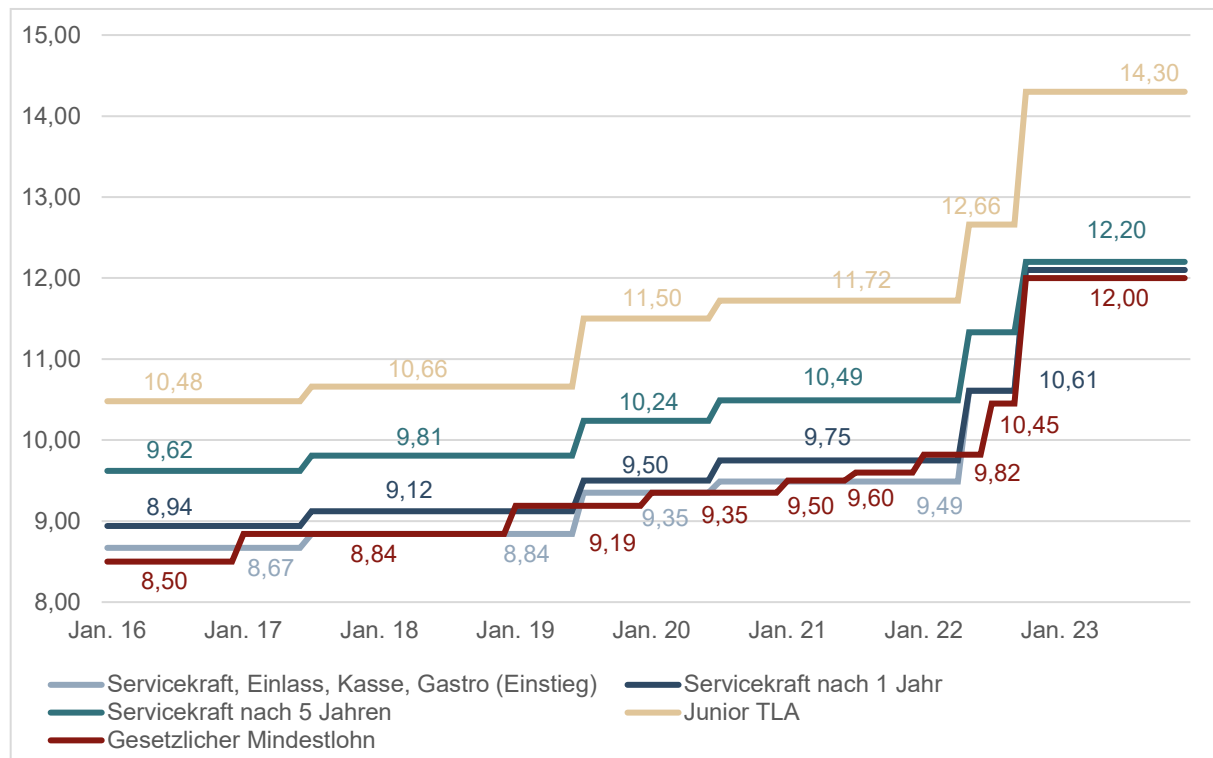
Tarifrunde 2016: Der Abschluss vom 13.03.2016 hatte eine Laufzeit bis Ende 2018 und regelte eine Anhebung der Entgelte in zwei Stufen, für die Servicekräfte in der untersten Stufe (bis ein Jahr) ab dem 01.01.2016 auf 8,67 € und ab dem 01.07.2017 auf 8,84 €. Dies entsprach einer Steigerung der Stundenentgelte, gemittelt über die Berufsjahresstufen, in Höhe von 5,03 Prozent über die Laufzeit des Tarifvertrages. Die Entgelte für (Junior-)Theaterleitungsassistenten stiegen über die Laufzeit um (6,6 Prozent) 5,82 Prozent. Auch die Teamleiterzulage wurde in zwei Stufen auf 0,90 € und dann 1,00 €/Stunde erhöht. Ferner wurden unter anderem die Urlaubsregelungen verbessert, die Arbeitszeitverteilung bei Teilzeitarbeit günstiger gestaltet, Arbeitszeitkonten ermöglicht und ein Pilotversuch zur Einführung einer Managementrolle im Servicebereich sowie weitere Änderungen des Entgeltrahmens vereinbart.

Tarifrunde 2019: Die Tarifrunde begann im Dezember 2018 und gestaltete sich sehr konfliktreich. Parallel zu CinemaxX fanden auch Tarifverhandlungen von ver.di mit Cinestar statt. Dies war insofern von Bedeutung, weil zeitgleich eine (letztlich gescheiterte) Fusion von CinemaxX und Cinestar im Gespräch war, die für zusätzliche Unsicherheit bei den Beschäftigten sorgte. Ver.di ging es um „eine grundlegende Auseinandersetzung um existenzsichernde Löhne“ (ver.di, 2019a). Neben der anstehenden Entgeltanhebung ging es bei CinemaxX auch um Fragen des Entgeltrahmen- und Manteltarifvertrages. Es kam zu zahlreichen Warnstreiks und Protestaktionen an verschiedenen Standorten. Nach insgesamt acht Verhandlungsrunden ging es im Oktober 2019 in die Schlichtung, die sich über drei Termine hinzog. Nach fast einjährigem Verhandlungsprozess gelang dann am 18.11.2019 die Einigung (ver.di, 2019b). Sie sah eine Tarifierhöhung in zwei Stufen zwischen 4 und 7,7 Prozent für Servicekräfte rückwirkend zum 01.07.2019 vor. Die zweite Erhöhung zum 01.07.2020 bewegte sich zwischen 1,5 und 4,6 Prozent mit einer Laufzeit bis Juni 2021. Außerdem erhielten die Beschäftigten im Januar 2020 eine Einmalzahlung von 240 Euro. Die Tarifparteien verständigten sich auf die Einführung der Tätigkeitsgruppe eines Service-Managers und auf verschiedene manteltarifliche Bestimmungen (Schichttausch, Einführung der Kombikasse, Einarbeitung und Zuschlägen für Mehrarbeit).

Tarifrunde 2021: Sie war stark geprägt von den Folgen der Corona-Pandemie. Im Jahr 2020 hatte das Unternehmen wie die Branche insgesamt mit dem pandemiebedingten Einbruch zu kämpfen. Für die Beschäftigten konnten die Betriebsräte „sehr gute Kurzarbeitsregelungen“ vereinbaren, denn das Unternehmen war bestrebt, so viele Beschäftigte wie möglich zu halten. Die Gewerkschaft und die Kino-Betreiber wandten sich im Zuge dessen gemeinsam an die Bundesregierung, um mehr finanzielle Unterstützung für laufende Kosten zu erhalten (Interview, ver.di 2022). Bereits Ende 2020 vereinbarten die Tarifparteien eine Verlängerung der Kündigungsfrist des geltenden Vertrages um fünf Monate bis November 2021. Im Dezember 2021 begannen dann die Verhandlungen. Ver.di forderte „gute Löhne“ deutlich über dem Mindestlohn, und zwar 11,50 Euro für Service-Kräfte ab Januar 2022 und 12,50 Euro ab Juli 2022. Weitere Forderungen zum Entgeltgefüge umfassten unter anderem einen Einstiegslohn von 15 Euro und Entwicklungsmöglichkeiten für Junior-Theaterleistungsassistenten, 17 Euro Einstiegslohn für Theaterleistungsassistenten sowie eine Tätigkeitsbeschreibung für Servicekräfte. CinemaxX bot zunächst lediglich eine Verlängerung des Vertrages an, besserte dann aber nach. Das Einstiegsentgelt für Servicekräfte sollte in zwei Stufen angehoben werden. Ab April 2022 bot CinemaxX eine Entgelterhöhung um 8 Prozent auf 10,61 Euro/Stunde. Gebunden an die Einführung des 12-Euro Mindestlohnes sollte im Oktober dann die zweite Erhöhung auf 12 Euro erfolgen. Das Angebot für die höchste Lohnstufe betrug 12,50 Euro/Stunde, 50 Cent über der gesetzlichen Untergrenze. Fast alle anderen Lohnstufen wollten die Arbeitgeber nach ver.di-Angaben mit dem Inkrafttreten des 12-Euro Mindestlohnes streichen. Bis 2025 waren in dem Angebot keine weiteren Entgeltsteigerungen vorgesehen. Ver.di bezeichnete das als „Tarifflucht durch die Hintertür“ (ver.di, 2022a) und bereitete Arbeitskämpfmaßnahmen vor.

Nach zwei weiteren Verhandlungsrunden gelang im April 2021 eine Einigung (ver.di, 2022b). Dabei vereinbarten die Tarifparteien eine Anhebung der Tarifentgelte um 8 Prozent ab Mai 2022. In der untersten Entgeltgruppe fiel die Steigerung auf 10,61 Euro in den beiden ersten Entgeltstufen mit einem Plus von knapp 12 bzw. gut 10 Prozent noch höher aus. Zum Oktober 2022 folgte die zweite Anhebung zwischen 7 und 14 Prozent. In der untersten Gruppe werden in der Eingangsstufe seitdem 12,10 Euro gezahlt. Für die zweite Stufe wurde ein Sonderkündigungsrecht vereinbart: Für den Fall, dass die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro nicht zu diesem Zeitpunkt erfolgen würde, hatte die Arbeitgeberseite die Möglichkeit, die Anhebung nicht zu realisieren. Umgekehrt bestand dann für ver.di die Möglichkeit, den Vertrag sofort zu kündigen und erneut in Verhandlungen einzutreten. Davon musste allerdings keine der beiden Seiten Gebrauch machen. Die reguläre Laufzeit des Vertrages geht bis Dezember 2023. Im Entgelttarifvertrag wurde die neue Funktion des „Team Buddy“, also der Ansprechperson während des Einlernens, vereinbart mit einer Zulage von 1 Euro/Stunde. Die Funktion des geplanten Servicemanagers entfiel. Ein Zugeständnis seitens ver.di war die Zusammenlegung der ersten drei Stufen. Eine weitere Kompensation für die mindestlohnbedingte höhere Entgeltanhebung wurde nach Auskunft der Gewerkschaft nicht vereinbart. Durch dünnere Personaldecken als Reaktion auf die höheren Lohnkosten könne es vereinzelt zu Arbeitsverdichtung kommen. Dies sei jedoch schwer messbar und „von Standort zu Standort unterschiedlich“ (Interview, ver.di, 2022).

Abbildung 10-1: Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn bei CinemaxX
In Euro je Stunde



Servicekraft, Einlass, Kasse, Gastro mit jährlicher Staffelung des Entgelts; Junior TLA: Theaterleitungsassistenten (Einstiegsgehalt).

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Darstellung

10.4 Tarifentgeltstruktur

Die tarifliche Entgeltstruktur bei CinemaxX kennt mehrere Berufs-/Tätigkeitsgruppen. Zu den Servicekräften gehören die Beschäftigten in den Bereichen Einlass, Kasse, Gastro. Die Team Buddies übernehmen die Einarbeitung von neuen Arbeitskräften in die jeweiligen Tätigkeitsbereiche, diese Tätigkeit wird durch eine Zulage abgegolten. Die Teamleitungen führen das für einen Aufgabenbereich zuständige Team und arbeiten in diesem Team mit. Team Manager sind für die Einhaltung der festgelegten Qualitätsstandards zuständig. Theaterleitungsassistenten übernehmen organisatorische Tätigkeiten im direkten Zusammenhang mit der Abwicklung des Kinobetriebes oder kaufmännische bzw. verwaltende Tätigkeiten.

Die Entgeltgruppe für die Servicekräfte war früher nach Berufsjahren in 9 Stufen gestaffelt. Mit dem Tarifabschluss 2022 wurden die untersten drei Stufen (bis/nach 6 Monaten/nach 1 Jahr) zusammengefasst. Die nächsten Entgeltgruppen betreffen die (Junior) Theaterleitungsassistenten. Das Entgelt von Team Managern und Teamleitern wird durch eine Zulage von aktuell 1 Euro je Stunde aufgestockt.

Das Entgeltniveau für die Servicekräfte lag bei CinemaxX immer schon sehr niedrig. Die Eingangsstufe bewegte sich seit Anfang 2016 immer sehr nah am gesetzlichen Mindestlohn bzw. genau auf derselben Höhe (Abbildung 10-1). Zum Teil unterschritt

sie ihn auch, wenn Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns tariflich nicht sofort nachvollzogen wurden. Das galt etwa für das erste Halbjahr 2017 und 2019 sowie für das ganze Jahr 2021 und von Januar bis April 2022. Erst seit dem Tarifabschluss vom April 2022 liegt diese Entgeltgruppe wieder geringfügig um 0,10 Euro über dem Mindestlohn. Die Tarifabschlüsse haben bis Anfang 2022 an der Grundstruktur und den Relationen der Entgeltgruppen zueinander nichts Wesentliches verändert. Innerhalb der untersten Entgeltgruppe, die insgesamt kräftig nach oben gehoben wurde, wurden die Abstände zwischen den Berufsjahresstufen etwas gestaucht. Die oberste Stufe (nach 20 Berufsjahren) lag 2020 noch gut 20 Prozent über der Eingangsstufe, seit Oktober 2022 sind es noch knapp 12 Prozent.

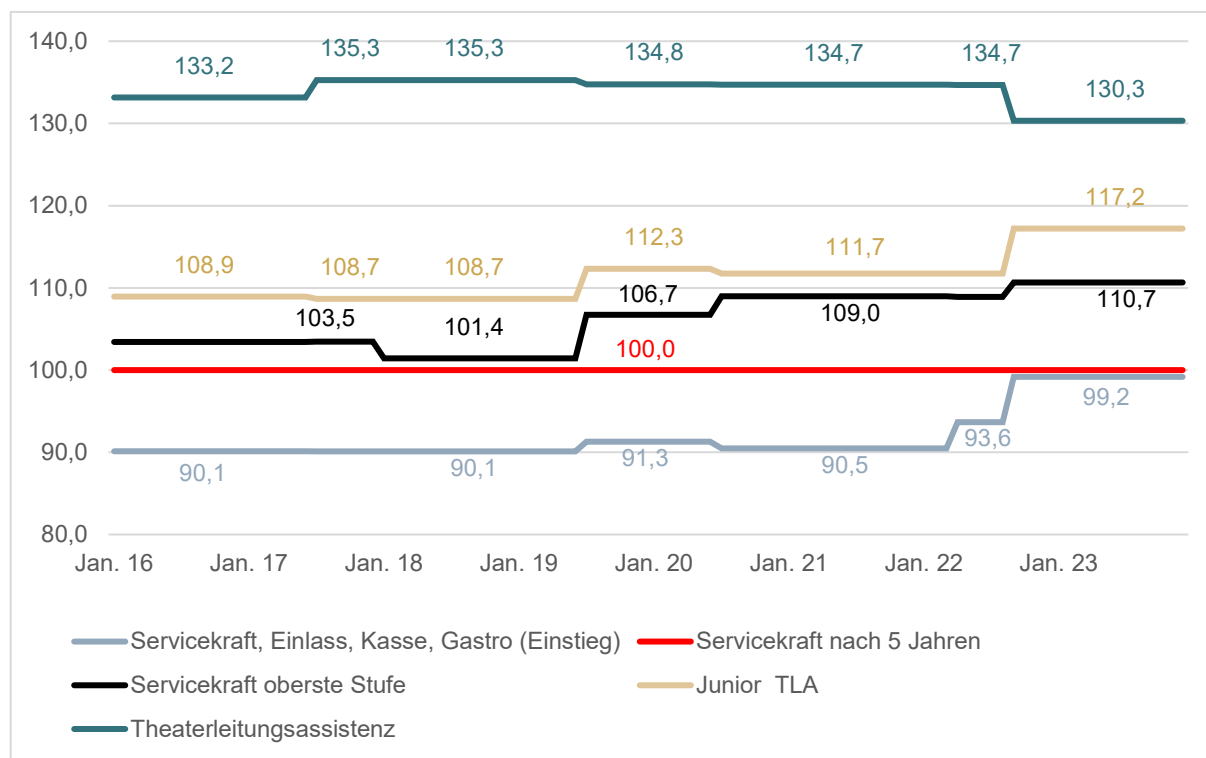
Tabelle 10-2: Tarifentgeltstruktur „Servicekraft, Einlass, Kasse, Gastro“

	1.1.2016	1.7.2017	1.7.2019	1.7.2020	1.5.2022	1.10.2022
Staffel Berufsjahre	Entgelt/Stunde in Euro					
bis 6 Monate	8,67	8,84	9,35	9,49	10,61	12,10
nach 6 Monaten	8,67	8,84	9,45	9,64	10,61	12,10
nach 1 Jahr	8,94	9,12	9,50	9,75	10,61	12,10
nach 14 Jahren	9,95	10,15	10,63	10,88	11,75	12,80
nach 20 Jahren			10,93	11,43	12,34	13,50
	Erhöhung in Prozent					
bis 6 Monate		2,0	5,8	1,5	11,8	14,0
nach 6 Monaten		2,0	6,9	2,0	10,1	14,0
nach 1 Jahr		2,0	4,2	2,6	8,8	14,0
nach 14 Jahren		2,0	4,7	2,4	8,0	8,9
nach 20 Jahren			7,7	4,6	8,0	9,4
	Abstand oberste Stufe zu Eingangsstufe in Prozent					
	14,8	14,8	16,9	20,4	16,3	11,6

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Die Relation von Theaterleitungsassistenten zu Servicekräften bewegte sich von 2015 bis 2021 zwischen 1,48 und 1,50. Durch die überdurchschnittliche Erhöhung der untersten Entgeltgruppe zum Mai und Oktober 2022 ging die Relation deutlich von 1,49 auf 1,44 und dann auf 1,31 zurück (Abbildung 10-2).

Abbildung 10-2: Tariflohnstruktur bei CinemaxX
In Prozent der Entgeltgruppe Servicekräfte (unterste Stufe)



Servicekraft, Einlass, Kasse, Gastro mit jährlicher Staffelung des Entgelts; Junior TLA: Junior Theaterleistungsassistentz (Einstiegsgehalt); TLA: Theaterleistungsassistentz (Einstiegsgehalt)

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Darstellung

10.5 Ausblick und Fazit

Das Tarifgeschehen im Kinogewerbe vollzieht sich seit zehn Jahren vorwiegend durch die Verhandlung und den Abschluss von Firmentarifverträgen. Im Fall von Cinemaxx geschieht dies in Form von konzernweiten Abkommen, die für alle Betriebe Geltung haben. Auch die Tarifstruktur ist stabil und die Tarifbindung wird vom Unternehmen nicht infrage gestellt. Wie in Tabelle 10-3 zu sehen, war auch die Bereitschaft regelmäßig neue Tarifverträge zu schließen seit 2020 bei beiden Verhandlungspartnern unverändert.

Die Tarifentwicklung bei Cinemaxx ist seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns eng mit seiner Entwicklung verknüpft. Für ver.di war die Mindestlohnentwicklung ein Impulsgeber bei der Verhandlungsstrategie. Das Verhalten der Sozialpartner in der letzten Tarifverhandlung kann als konfliktorientierter als sonst eingeordnet werden. Dies wird unter anderem auf die wirtschaftlichen Folgen der Coronapandemie in der Kinobranche zurückgeführt. Die wichtigeren Faktoren waren jedoch das anfängliche Angebot der Arbeitgeber, den Vertrag ohne jegliche Entgelterhöhungen zu verlängern und der Beschluss der Bundesregierung, den Mindestlohn auf 12 Euro je Stunde anzuheben. Letzteres bedeutete für die Verhandlungen eine neue Ausgangssituation. Infolgedessen sind auch die Entgelterhöhungen im Tarifvertrag von 2021 stark auf die Mindestlohnerhöhung zum Oktober 2022 zurückzuführen. Trotz der Stauchung der

Lohnstruktur kam es letztendlich zur Anhebung des gesamten Entgeltgitters, beginnend bei 12,10 Euro in der untersten Entgeltgruppe (siehe Tabelle 10-2 und Tabelle 10-3).

Tabelle 10-3: Veränderungen im Tarifgeschehen CinemaxX, 2020-2022

Aspekt des Tarifgeschehens	Befund: Veränderungen im Zeitraum 2020 bis 2022 gegenüber den Vorjahren	Einflussfaktoren, die Veränderung erklären				Fazit: Ein- fluss des gesetzli- chen Min- destlohns erkennbar?
		Erhöhungen nach MLK-Beschluss	Erhöhung auf 12 €	Corona-Pandemie	Arbeitskräfte- mangel	
1 Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen						
Arbeitgeber	unverändert					nein
Gewerkschaften	unverändert					nein
2 Mitgliedschaft / Organisationsgrad						
Arbeitgeber						–
Gewerkschaften	unverändert					nein
Originäre Reichweite des Tarifvertrags	unverändert					nein
3 Verhandlungsstrategien beeinflusst						
Arbeitgeber	ja		x			ja
Gewerkschaften	ja		x			ja
4 Höhe der Tarifabschlüsse	deutlich höher		x			ja
5 Tarifliche Lohnstruktur	Stauchung, Anhebung des Lohngitters insgesamt		x			ja, stark
6 Kompensation des Mindestlohns durch andere Tarifynhalte	nicht zu beobachten					nein
7 Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und AVE	nicht relevant, da Firmentarifvertrag					nein

Quelle: eigene Darstellung

Das Ziel der Gewerkschaft sei es, zukünftig einen größeren Abstand der Tarifentgelte zum Mindestlohn herzustellen („Tariflohn darf kein Mindestlohn sein“) und eine feste Lohnstruktur im Tarifvertrag festzulegen. Auf diese Weise komme auch die Wertschätzung der Arbeit im Kino zum Ausdruck und man könne durch gestaffelte Löhne weitere Anreize schaffen, auch langfristig in der Kinobranche beschäftigt zu bleiben. Wenn der Abstand zum Mindestlohn sich nicht deutlich verbessere, dann stehe die Kinobranche „vor einem riesigen Arbeitskräftemangel“ (Interview, ver.di 2022). Die Gewerkschaft sieht aber auch ein Unternehmensinteresse in dieser Frage, weil es auch darum geht, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten.

10.6 Literatur

AG Kino, Kinoleitfaden <https://kinoleitfaden.de/kapitel/die-filmwirtschaft#subchapter9> [1.12.2022]

Castendyk, O. (2014): Kinobetriebsstudie - Daten zur Kinowirtschaft in Deutschland, hrsg. vom HDF KINO e. V. und Arbeitsgemeinschaft Kino – Gilde deutscher Filmkunsttheater e.V.

CinemaxX (2022): CinemaxX – über uns <https://www.cinemaxx.de/ueber-uns/karriere> [1.12.2022]

Filmförderungsanstalt (FFA) (2022): Das Kinojahr 2021 – Kino- und Filmergebnisse / Filmförderung in Zahlen Deutscher Film, Berlin https://www.ffa.de/marktdaten.html?file=files/dokumentenverwaltung/publikationen%20presse%20%28bearbeitet%20HS%29/2021/FFA_Kinojahr_2021.pdf&cid=7906 [30.11.2022]

Interview ver.di (2022): Leitfadeninterview mit einer Vertreterin der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, 17. November 2022

Siekmeier, F. (2007): Tarifpolitik im Niedriglohnsektor – ein aussichtsloses Unterfangen? Tariflose Zustände und Tariferosion am Beispiel des Kinogewerbes, in: R. Bispinck (Hrsg.), Wohin treibt das Tarifsysteem?, Hamburg 2007, S. 77–85

SPIO – (Spitzenorganisation der Filmwirtschaft) (2022): Arbeitsmarkt 2021 <https://www.spio.de/themen/statistik-marktforschung/filmstatistik/arbeitsmarkt/> [28.11.2022]

Statistisches Bundesamt (2021): Verdienste und Arbeitskosten: Tarifbindung in Deutschland 2018 https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Tarifverdienste-Tarifbindung/Publikationen/Downloads-Tarifverdienste-Tarifbindung/tarifbindung-5622103189005.xlsx?__blob=publicationFile [30.11.2022]

ver.di (2007): Tarifergebnis bei CinemaxX - Pressemitteilung vom 20.12.2007 <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++98da8fa8-aef4-11dc-7fcd-0019b9e321e1> [2.12.2022]

ver.di (2011): Tarifabschluss mit HDF-Kino <https://kinonetzwerk.verdi.de/themen/nachrichten/++co++d142ee14-f9e7-11e2-baaa-52540059119e> [2.12.2022]

ver.di (2012): Tarifergebnis für CinemaxX-Beschäftigte erzielt, Pressemitteilung vom 13.11.2012 <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++61f28f5e-2d8e-11e2-ba0d-0019b9e321cb> [2.12.2022]

ver.di (2019a): Tarifkonflikt Cinemaxx und Cinestar, Pressemeldung vom 25.3.2019 <https://kinonetzwerk.verdi.de/themen/nachrichten/++co++5b2715e0-4efd-11e9-941f-001a4a160100> [28.11.2022]

ver.di (2019b): Tarifinfo 17 Tarifrunde Cinemaxx - Schlichtungsergebnis zwischen

ver.di und CinemaxX von der Tarifkommission angenommen https://kinonetzwerk.verdi.de/++file++5de625a85ab6f75ae2aef0c0/download/Tarifinfo_No17-CinemaxX_Annahme-Schlichtungsergebnis_191122.pdf [28.11.2022]

ver.di (2022a): Tarifinfo Nr. 2, Tarifrunde Cinemaxx 2022 vom 14.2.2022 https://kinonetzwerk.verdi.de/++file++620aa83c2c3a63b372b3a16e/download/220214_Tarifinfo_2_CinemaxX.pdf [1.12.2022]

ver.di (2022b): Durchbruch in Verhandlungen: Einigung für mehr Lohn erreicht! Tarifinfo Nr. 4, 14.4.2022 https://kinonetzwerk.verdi.de/++file++625824170d1e0fc78ae8e009/download/220414_Tarifinfo_4_CinemaxX.pdf

11 Wach- und Sicherheitsdienste

11.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

In der Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008 fallen die privaten Wach- und Sicherheitsdienste gemeinsam mit den Detekteien in die Abteilung 80. Die privaten Wach- und Sicherheitsdienste werden statistisch in der Gruppe 80.1 erfasst. Zu ihnen zählen alle wirtschaftlichen Aktivitäten, die Objekt- oder Veranstaltungssicherung mit Wachpersonal oder Leibwächterservices anbieten, sowie Geld- und Wertdienste. Sicherheitsdienstleistungen, die mit Alarm- und Überwachungssystemen ausgeführt werden, sind getrennt davon in der Gruppe 80.2 erfasst. In die Gruppe 80.3 fallen die Detekteien, die tarifpolitisch jedoch nur eine vernachlässigbare Bedeutung haben.

Steckbrief Wach- und Sicherheitsdienste

WZ-Klassifikation: 80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien

Branchenumsatz (2020): 10,5 Mrd. Euro

Anzahl der Betriebe (2020): 6.658 umsatzsteuerpflichtige Unternehmen

Betriebsgrößenstruktur (2020): unter 50 Beschäftigte: 6.005; 50 bis 249 Beschäftigte: 497; 250 und mehr: 156

Erwerbstätige (2021): 229.000

Art der Beschäftigung: sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte

Besonderheiten: hoher Lohnkostenanteil, intensiver Wettbewerb um Aufträge und Fachkräfte, negatives Branchenimage

Quellen: Statistisches Bundesamt (2020; 2021); eigene Zusammenstellung

Vorläufige Auswertungen des Mikrozensus zeigen, dass im Jahr 2021 etwa 229.000 Erwerbstätige in der Branche arbeiteten. Im Fall der privaten Wach- und Sicherheitsdienste sind jedoch die Angaben der Bundesagentur für Arbeit aussagekräftiger, da in der Branche viele geringfügig Beschäftigte arbeiten. Ihre Zahl wird in der Statistik der Bundesagentur genauer erfasst. Seit 2008 nimmt die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der WZ-Abteilung 80 stetig zu. Auch in den Jahren der Corona-Pandemie blieb dieser Trend ungebrochen: Zum 31. Dezember 2019 arbeiteten 182.203 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in der Abteilung 80. Zum Ende des Jahres 2020 waren es 184.314 und am Jahresende 2021 187.725 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte. Im Gegensatz hierzu fiel die Zahl der geringfügigen Beschäftigten im WZ 80 von 84.031 Personen zum Jahresende 2019 auf 77.771 Personen ein Jahr später. Seit Mitte des Jahres 2021 steigt die Zahl geringfügig Beschäftigten jedoch wieder. Ende 2021 waren 78.663 Personen in der Branche geringfügig beschäftigt (BA, 2022). Dies entspricht einem Anteil von rund 30 Prozent aller Beschäftigten in der Branche.

11.2 Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft

Nach Angaben des Statistischen Bundesamts arbeiteten im Jahr 2018 etwa 68 Prozent der Beschäftigten in den Wach- und Sicherheitsdiensten sowie Detekteien in einem tarifgebundenen Betrieb (Statistisches Bundesamt, 2021). Dabei ist die Tarifbindung deutlich höher als im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft, für die die Tarifbindung der Beschäftigten nach der Verdienststrukturerhebung von 2018 mit nur 37 Prozent angegeben wird. Im Jahr 2018 waren 42 Prozent der Betriebe in der Branche tarifgebunden. In der Gesamtwirtschaft galt dies im selben Jahr für 14 Prozent aller Betriebe.

Der Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW) und seine Landesgruppen verhandeln Tarifverträge für die privaten Wach- und Sicherheitsdienste (80.1 sowie 80.2 nach der WZ08). Der BDSW besteht aus 15 Landesgruppen, die mit Ausnahme des Zusammenschlusses von Rheinland-Pfalz und dem Saarland den Bundesländergrenzen folgen. Nach Angaben des BDSW vertritt der Verband 991 Mitgliedsunternehmen zum Stichtag 1. Januar 2022 (BDSW et al., 2022). In den letzten fünf Jahren war dabei ein leichter Aufwärtstrend zu beobachten: So vertrat der BDSW am 1. Januar 2018 noch 943 Mitgliedsunternehmen. Im Interview mit den Tarifexperten und -expertinnen in Berlin-Brandenburg sowie in Nordrhein-Westfalen wurden die steigenden Mitgliederzahlen in der jeweiligen Landesgruppe mit den folgenden Punkten begründet: Zum einen fungiert der Nachweis einer Verbandsmitgliedschaft als eine Art „Gütesiegel“ für die Unternehmen, wenn sie sich um Aufträge bewerben. Zum anderen wurden während der Corona-Pandemie die zusätzlichen Verbandsleistungen (wie Beratungen zum Kurzarbeitergeld, Erstellung von Hygienekonzepten usw.) von den Unternehmen in der Branche stärker nachgefragt (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Die Geld- und Wertdienste werden wirtschafts- und tarifpolitisch von der Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste (BDGW) vertreten, die aufgrund der gesondert stattfindenden Tarifverhandlungen hier nicht näher betrachtet wird.

Die Beschäftigten der Branche werden innerhalb des DGBs von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di organisiert. Aktuelle Angaben zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Beschäftigten in der WZ-Abteilung 80 liegen nicht vor. 2019 schätzte ver.di ihren Organisationsgrad unter den Beschäftigten der allgemeinen Wach- und Sicherheitsdienste, mit unter 5 Prozent, als schwach ein (Bispinck et al., 2020, 144). Regional gibt es dabei starke Unterschiede. Im Gruppeninterview in Nordrhein-Westfalen berichtete der ver.di-Vertreter, dass die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder bei den privaten Wach- und Sicherheitsdiensten in der Tarifregion zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 31. Oktober 2022 um knapp 8 Prozent gewachsen ist (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Von einem stabilen Organisationsgrad berichtet die Gewerkschaftsvertreterin aus Berlin-Brandenburg. Der Mindestlohn spiele für die Mitgliedergewinnung keine Rolle. Stattdessen seien Aspekte wie Rechtsschutz und -beratung ein wichtiges Argument für den Gewerkschaftsbeitritt (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

Grundlegend werden Löhne und Gehälter in der Branche in regionalen Tarifverhandlungen ausgehandelt, sodass insgesamt ein komplexes Tarifwerk mit bundesweit über 400 Lohn- und Gehaltstarifgruppen entstanden ist (Bispinck et al., 2020, 144). In ihnen

spiegelt sich die Vielfalt der einzustufenden Tätigkeiten wider, die je nach regionaler Struktur vom Objektschutz, Personenschutz bis zur Bewachung von Bundeswehrlagen oder dem Schutz von kerntechnischen Anlagen reichen kann (Bispinck et al., 2020, 144). Alle interviewten Expertinnen und Experten bestätigten, dass die Verhandlungsbereitschaft auf Gewerkschafts- und auf Arbeitgeberseite uneingeschränkt vorhanden sei. Auch die Corona-Pandemie führte, anders als etwa im Friseurhandwerk (siehe Kapitel 13), nicht zu einem Aussetzen von Tarifverhandlungen. Besonders die Arbeitgeberseite betonte, ein Interesse an möglichst frühzeitigen Tarifabschlüssen zu haben, um so die Planbarkeit für die Mitgliedsunternehmen zu erhöhen. Sowohl in Berlin-Brandenburg als auch in Nordrhein-Westfalen beantragen die Tarifparteien regelmäßig die Allgemeinverbindlicherklärung ihres Entgelt- bzw. Lohnvertragvertrags, wofür ebenfalls eine gewisse Vorlaufzeit notwendig ist (siehe auch Abschnitt 11.5). Beide Tarifparteien betonten, dass sie weiterhin ein starkes Interesse am Abschluss von Tarifverträgen und an der Allgemeinverbindlicherklärung ihrer Tarifverträge haben (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

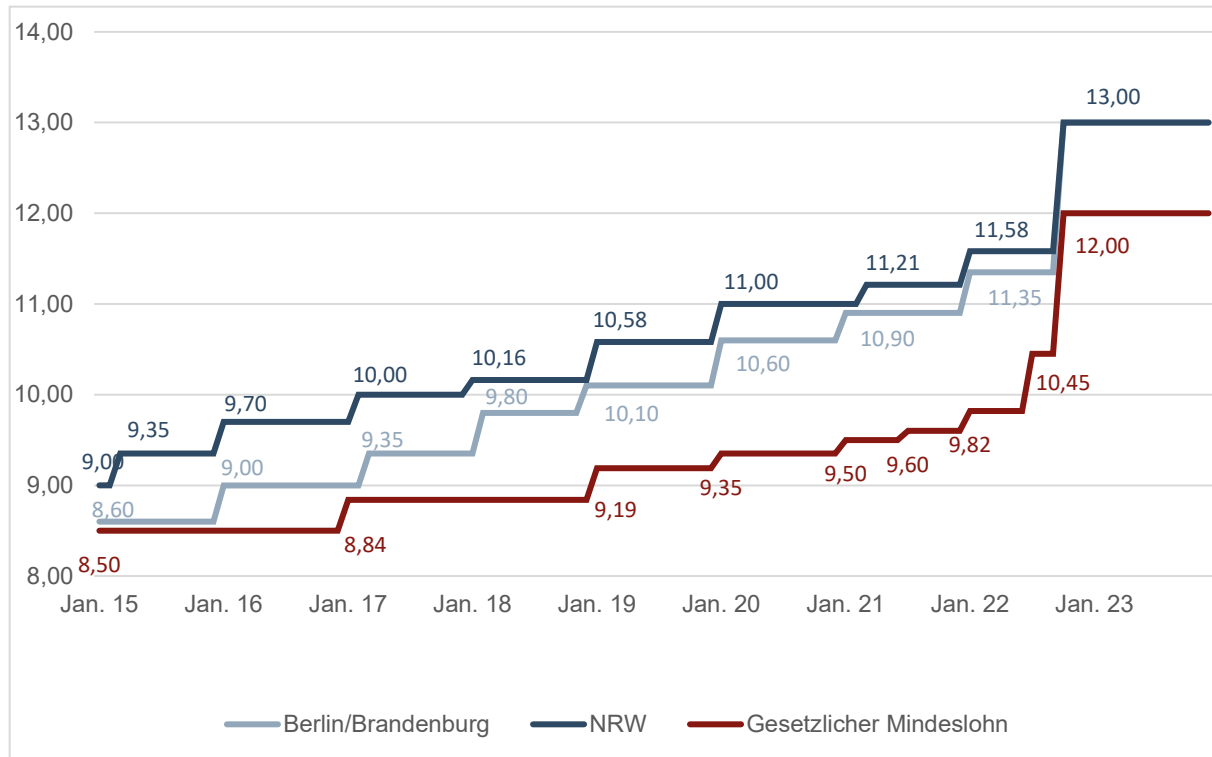
Durch die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro kam es im Jahr 2022 sowohl in Berlin-Brandenburg als auch in Nordrhein-Westfalen zu vorgezogenen Tarifverhandlungen mit dem Ziel, den Tarifvertrag zum 1. Oktober 2022 und damit drei Monate vor der regulären Kündigungsfrist durch einen neuen zu ersetzen. Hintergrund war, dass einzelne tarifliche Lohngruppen unter dem neuen gesetzlichen Mindestlohn lagen. Dabei verbindet die Arbeitgeber und Gewerkschaftsseite das Ziel, die Branche oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns zu positionieren (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

11.3 Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse

Im Jahr 2020 waren in Berlin-Brandenburg und in Nordrhein-Westfalen Entgelt- bzw. Lohnvertragverträge mit einer Laufzeit vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2020 in Kraft. Diese wurden abgelöst durch zwei neu verhandelte Tarifverträge, die ebenfalls eine zweijährige Laufzeit hatten (1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2022). Wie in Abbildung 11-1 dargestellt ist, weist die unterste Lohngruppe zwischen 2020 und 2022 (wie schon in den Jahren zuvor) einen Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn auf. Zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 30. Juni 2022 lagen die untersten Stundenlöhne in Berlin-Brandenburg mindestens 1,25 Euro über dem gesetzlichen Mindestlohn. In Nordrhein-Westfalen betrug der Abstand im selben Zeitraum mindestens 1,50 Euro. Seit dem 1. Oktober 2022 beträgt dieser Abstand in beiden Tarifregionen nur noch 1 Euro.

Abbildung 11-1: Tariflöhne und gesetzlicher Mindestlohn in den privaten Wach- und Sicherheitsdiensten

Stundenlöhne ohne Zulagen in Euro



EG = Entgeltgruppe, EG 1: Separatwachdienst (Berlin-Brandenburg); LG = Lohngruppe, LG 1a: Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutz (NRW).

Quellen: WSI-Tarifarchiv, eigene Darstellung

Die Tarifverhandlungen im Jahr 2020 erfolgten vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie. Nach der Kündigung des damals noch laufenden Tarifvertrags beschloss die ver.di-Tarifkommission in Nordrhein-Westfalen im Oktober 2020, die Erhöhung der tariflich vereinbarten Stundenlöhne von 1 Euro, mindestens aber 6 Prozent, zu fordern (ver.di, 2020b). Die Arbeitgeber unterbreiteten hingegen ein Angebot, das Lohnerhöhungen von 1,2 Prozent zum 1. Januar 2021 und weitere 1,4 Prozent zum 1. Januar 2022 vorsah (ver.di, 2020a). ver.di hielt das erste und auch ein zweites, nachgebessertes Angebot der Arbeitgeber für nicht akzeptabel, sodass die Gewerkschaft nach zwei Verhandlungsrunden zum Streik aufrief (wasi-Nordrhein-Westfalen.de, 2021). Letztlich konnte der Konflikt erst durch Anrufung der Einigungsstelle und durch die Annahme der Schlichtungsempfehlung der Landesschlichterin von Nordrhein-Westfalen beendet werden. Im Ergebnis stiegen die Löhne nach zwei Nullmonaten zum 1. März 2021 um 1,95 Prozent; am 1. Januar 2022 folgte eine weitere Tabellenerhöhung um 3,3 Prozent. Abweichend hiervon erhielt das Wach- und Sicherheitspersonal, das zur Bewachung von militärischen Liegenschaften oder im Bereich der Werksfeuerwehr eingesetzt wird, zu beiden Zeitpunkten circa 5 Prozent mehr Lohn (BDSW, 2021).

Mit Blick auf die Tarifrunde 2020/21 wurde im Gruppeninterview in Nordrhein-Westfalen deutlich, dass die Gewerkschafts- und Arbeitgeberseite differierende Auffassungen zur wirtschaftlichen Lage der Branche unter Coronabedingungen entwickelt hatten.

ver.di berichtete von einem Stellenzuwachs in der Branche in Zeiten der Corona-Pandemie und konnte in der Gesamtschau keine gravierenden Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung der privaten Wach- und Sicherheitsdienste in Nordrhein-Westfalen feststellen. Die Arbeitgeber argumentierten hingegen, dass einerseits die Kunden ihrer Mitgliedsunternehmen vor großen wirtschaftlichen Herausforderungen standen und andererseits einige Subbranchen (wie das Messe- und Veranstaltungswesen) stark von den Einschränkungen zur Eindämmung der Corona-Pandemie betroffen waren (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

In der Tarifregion Berlin-Brandenburg kam es in der Tarifrunde 2020 nicht zu Streiks. Die dortige Tarifkommission von ver.di hatte den Arbeitgebern angeboten, Tarifverhandlungen aufzunehmen, ohne vorher den laufenden Tarifvertrag zu kündigen und damit während der Friedenspflicht zu verhandeln. Die Tarifkommission der Gewerkschaft wollte mit diesem Schritt – der einem zeitweiligen Verzicht auf das Streikrecht gleichkommt – den Arbeitgebervertretern signalisieren, dass sie nicht „großartig auf Konfrontationskurs“ gehen wollten, sondern eine „gemeinsame Lösung“ anstrebten. Die Arbeitgeberseite nahm dieses Signal ihrerseits im Sinne einer „sehr positiven Partnerschaft“ wahr (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Nach zwei Verhandlungsrunden einigten sich die Tarifparteien auf einen neuen Entgelttarifvertrag, der insgesamt Entgelterhöhungen zwischen 3,49 und 6,07 Prozent vorsah (BDSW, 2020).

Wie eingangs erläutert, wurden die Verhandlungen in beiden Tarifgebieten im Jahr 2022 vorgezogen, da einzelne Lohngruppen ab dem 1. Oktober 2022 unterhalb des neuen Mindestlohns von 12 Euro pro Stunde gelegen hätten: So lag der Stundenlohn in der untersten Entgeltgruppe in Berlin-Brandenburg seit dem 1. Januar 2022 bei 11,35 Euro. In Nordrhein-Westfalen war die unterste Lohngruppe mit einem Stundenlohn von 11,58 Euro tarifiert worden (ebenfalls gültig ab dem 1. Januar 2022) (Abbildung 11-1). In Berlin-Brandenburg bot ver.di an, noch während der Friedenspflicht neue Tarifverhandlungen aufzunehmen (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). In Nordrhein-Westfalen ging die Aufforderung zu vorgezogenen Verhandlungen hingegen von den Arbeitgebern aus, und wurde von der Gewerkschaft nach internen Beratungen angenommen. In beiden Tarifregionen wird die Bereitschaft zu außerplanmäßigen Tarifverhandlungen von den Tarifparteien mit der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns begründet (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022), sodass hier ein direkter kausaler Zusammenhang besteht. Bei der Forderungsaufstellung von ver.di spielte in Berlin-Brandenburg jedoch nicht nur die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde eine Rolle, sondern ebenso der Vergabemindestlohn, der in den Worten der Gewerkschaftsvertreterin „in Berlin jetzt auch auf 13 Euro hochgezogen wird“ (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

Die Expertinnen und Experten aus beiden Tarifregionen betonten, dass sie mit einem gemeinsamen Grundverständnis in die Verhandlungen gegangen seien. Der gesetzliche Mindestlohn stelle für sie eine Lohnuntergrenze dar, von der sich die tariflichen Löhne und Entgelte absetzen sollen. Beide Seiten wollen mit dem Abstandsgebot dem Fachkräftemangel in der Branche entgegenwirken. Zum einen soll die Branche für (potenzielle) Beschäftigte attraktiver gestaltet und zum anderem eine Abwanderung von Beschäftigten in besser bezahlte Bereiche verhindert werden (Gruppeninterview Ber-

lin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Für ver.di sollen steigende Entgelte oder Löhne in Tarifverhandlungen (so auch 2022) nicht nur die Kaufkraft der Beschäftigten sichern, sondern ihnen ebenso eine armutsfeste Rente ermöglichen (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

Für die Arbeitgeberseite ist von Bedeutung, dass die Branche besonders lohnkostenintensive Dienstleistungen anbietet. Dies führte in der letzten Tarifrunde zu einem gewissen Sachzwang: Ohne einen vorzeitigen Tarifabschluss hätten sich zunächst am 1. Oktober 2022 (durch den Mindestlohn) und erneut am 1. Januar 2023 (durch einen Tarifabschluss zum regulären Laufzeitende) Lohnerhöhungen ergeben. Diese hätten die Mitgliedsunternehmen des BDSW zum Teil selbst tragen müssen, da sich derart kurzfristige und wiederholte Kostensteigerungen nur schwer den Auftraggebern vermitteln ließen. Einige Kunden hätten sogar vertraglich vereinbart, dass die Preise für Wach- und Sicherheitsdienstleistungen nur einmal während eines festgesetzten Zeitraums (beispielsweise einmal in neun, zehn oder zwölf Monaten) angehoben werden dürfen (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

Vor diesem Hintergrund wollte die Arbeitgeberseite in Nordrhein-Westfalen nach eigener Darstellung „auf jeden Fall zeitnah einen Abschluss vor dem 1.10.“ erreichen und hätte diesbezüglich auch die „Karten auf den Tisch gelegt und nicht so gepokert“ (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Deshalb verhandelte ver.di nach eigener Aussage – trotz der laufenden Friedenspflicht – aus einer Position der Stärke. Die Gewerkschaft ging die Tarifverhandlungen in Nordrhein-Westfalen aber weniger konfliktorientiert an als im Jahr 2020. Das Bestreben der Gewerkschaft sei gewesen, einen Kompromiss zu finden und zu einem Ergebnis zu kommen, das gegenüber den Mitgliedern gut zu vertreten sei. Die Arbeitgeberseite würdigte den Verhandlungsansatz der Gegenseite ausdrücklich als „fair“ (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

Im Ergebnis legten die Tarifparteien in beiden Regionen im August 2022 neue Tarifabschlüsse vor, die zum 1. Oktober 2022 in Kraft getreten sind. Sowohl in Berlin-Brandenburg als auch in Nordrhein-Westfalen wurden die untersten Löhne mit 13 Euro pro Stunde tarifiert. Dieses Muster zeigt sich laut einer Übersicht des BDSW (2022) auch in den meisten anderen Bundesländern. So traten in Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz/Saarland, Sachsen⁶, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen ebenfalls zum 1. Oktober 2022 neue Tarifverträge mit einem Stundenlohn von 13 Euro für Beschäftigte im Objektschutz in Kraft. Abweichend davon beträgt der neue Stundenlohn in Niedersachsen, wo der BDSW mit der (christlichen) Gewerkschaft öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) Tarifverhandlungen führt, lediglich 12,51 Euro. Am 1. April 2023 steigt der unterste Stundenlohn auch in Niedersachsen auf 13 Euro. In Bayern steigen die Tariflöhne erst zum 1. Januar 2023 auf 13,50 Euro, in Bremen kam es bisher nicht zu einem neuen Tarifabschluss (BDSW, 2022).

Der neue Tarifabschluss entspricht in Berlin-Brandenburg einer prozentualen Anhebung der untersten Lohngruppe von 14,5 Prozent und in Nordrhein-Westfalen einer

⁶ Tarifvertrag mit der GÖD.

von 12,3 Prozent. In den Gruppeninterviews erläuterten die Vertreterinnen und Vertreter von ver.di, dass sie Lohnsteigerungen in dieser Höhe nicht ohne die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns erreicht hätten: „Man muss ehrlich sagen, ohne die Anhebung auf 12 Euro hätten wir die Tarifsteigerung in der Höhe sicherlich nur schwer erreicht“, resümiert ein Gewerkschaftsvertreter (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Die Tariferhöhungen in den Jahren 2020 und 2021 hätte ver.di nach eigener Einschätzung auch ohne den gesetzlichen Mindestlohn in beiden Tarifregionen verhandeln können. Grund hierfür sei der akute Fachkräftemangel und das gemeinsame Interesse mit den Arbeitgebern, die Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Branche zu verbessern. Die Arbeitgeberseite teilt diese Einschätzung von ver.di (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

Mit Blick in die Zukunft wünschten sich die Expertinnen und Experten vor allem einen regelmäßigen Turnus bei der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns. In Nordrhein-Westfalen beschrieb der Gewerkschaftsvertreter einjährige Anpassungen als ideale Zeitspanne, die Arbeitgeber bevorzugen einen zweijährigen Turnus (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). In Berlin-Brandenburg betonten beide Seiten, dass für die Tarifparteien vor allem ein regelmäßiger Turnus und eine Vorhersehbarkeit der Erhöhungsschritte für die Durchführungen ihrer Tarifverhandlungen von Bedeutung sei (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Der Arbeitgebervertreter in Berlin-Brandenburg hob in diesem Kontext hervor, dass – wenn es schon einen gesetzlichen Mindestlohn geben müsse – die Einhaltung des im Mindestlohngesetz festgelegten Verfahrens wünschenswert sei und die Mindestlohnkommission über eine geeignete Höhe entscheiden solle. Dabei könnten auch neue Regelungen auf europäischer Ebene relevant werden, inklusive einer Orientierung des gesetzlichen Mindestlohns an einem Prozentwert des Medianlohns (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; siehe auch Lübker/Schulten, 2022 sowie Schröder, 2021). Die ver.di-Vertreterin aus Berlin-Brandenburg unterstrich, dass neben einem regelmäßigen Rhythmus ebenso ein Hinweis vorab hilfreich wäre, in welcher Höhe der gesetzliche Mindestlohn in etwa angepasst werden soll. Außerplanmäßige Erhöhungen seien nur schwer in Verhandlungen zu antizipieren, die den Abschluss von Tarifverträgen mit einer Laufzeit von zwei Jahren und mit tariflichen Entgelten anstrebten, die über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

Insgesamt ist zu beobachten, dass die Tarifverhandlungen in Nordrhein-Westfalen wie in Berlin-Brandenburg im Jahr 2022 kooperativ abgelaufen sind. Für Nordrhein-Westfalen steht dies im Gegensatz zur konfliktorientierten Tarifrunde des Jahres 2020/2021. Dieser Befund wird vor allem davon getrieben, dass die Gewerkschaft in beiden Tarifregionen unterschiedlich auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie reagierte. Während in Berlin-Brandenburg ver.di anbot, 2020 ohne eine Kündigung des noch laufenden Entgelttarifvertrags in die Tarifrunde zugehen, lagen die Tarifparteien mit ihren Einschätzungen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie in Nordrhein-Westfalen weit auseinander und ver.di organisierte Streiks in der Tarifregion. Im Jahr 2022 waren sich hingegen alle Beteiligten schnell einig, die tariflichen Stundenlöhne in der untersten Entgelt- bzw. Lohngruppe über die 12 Euro anzuheben und die laufenden Tarifverträge abzulösen.

11.4 Tariflohnstruktur

In Berlin-Brandenburg umfasst der Entgelttarifvertrag vom 24. August 2022 fünf Entgeltgruppen, die in der untersten Gruppe Anlerntätigkeiten von Beschäftigten im Objektschutz (EG 1) und in der obersten Entgeltgruppe Meister umfassen (EG 5). Beschäftigte mit einem Ausbildungsabschluss als Fachkraft Schutz und Sicherheit werden in die EG 4 eingruppiert. Im Anhang des genannten Tarifvertrags finden sich gesondert die Löhne für die Tätigkeiten von Beschäftigten, die militärische Liegenschaften, kerntechnische Anlagen oder die amerikanischen diplomatischen Vertretungen bewachen. Gehälter von Angestellten im Sicherheitsdienst werden in dem Entgelttarifvertrag separat als monatliche Festbeträge tarifiert. Nach Aussage der Tarifparteien spielen diese in den Tarifverhandlungen in Berlin-Brandenburg nur eine untergeordnete Rolle, da Unternehmen Angestellte in diesem Bereich in der Regel übertariflich bezahlen (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Nachfolgend wird daher nur das Tarifgitter für die auf Basis von tariflichen Stundenlöhnen bezahlten Beschäftigten in der Region analysiert.

In Nordrhein-Westfalen sieht das Tarifgitter 13 Lohngruppen mit zusätzlichen Abstufungen innerhalb der einzelnen Lohngruppen vor. In der untersten Lohngruppe werden auch in Nordrhein-Westfalen die Tätigkeiten für angelernte Beschäftigte im Objektschutz tarifiert. In der Lohngruppe 11c finden sich die Tätigkeiten des qualifizierten Sicherheitspersonals mit einer abgeschlossenen Ausbildung zur Fachkraft Schutz und Sicherheit. Anders als in Berlin-Brandenburg sind Tätigkeiten in Sonderbereichen in Nordrhein-Westfalen nicht ausschließlich in Anhängen tarifiert, sondern größtenteils in das allgemeine Tarifgitter integriert. So werden die Löhne für Sicherheitsmitarbeiter an militärischen Liegenschaften und kerntechnischen Anlagen in der Lohn-tabelle von Nordrhein-Westfalen als Teil der Lohngruppe 11 tarifiert. Tätigkeiten mit Schusswaffe oder Diensthund und solche im ÖPNV, die in Berlin-Brandenburg über Zulagen tarifiert werden, sind ebenfalls in die Tabelle integriert. Dies führt dazu, dass die tarifliche Lohn-tabelle in Nordrhein-Westfalen deutlich komplexer ist und die numerische Reihenfolge der einzelnen Lohngruppen in keinem direkten Zusammenhang mit der Lohnhöhe steht. So verdienen z. B. Kaufhausdetektivinnen und -detektive (LG 6) weniger als Sicherheitsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter mit Schusswaffe (LG 4a).

Bis 2018 waren in der Lohngruppe 13c die höchsten Stundenlöhne im gesamten Tarifgitter in Nordrhein-Westfalen zu finden (für Handwerker mit besonderen Kenntnissen oder langjähriger Berufserfahrung in der Sicherheitstechnik). Zu Beginn des Jahres 2019 wurde eine neue Lohngruppe für Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen Ausbildung zum Meister für Schutz und Sicherheit eingeführt (LG 11d). Der Stundenlohn in der Lohngruppe 11d liegt über dem Stundenlohn in der 13c.

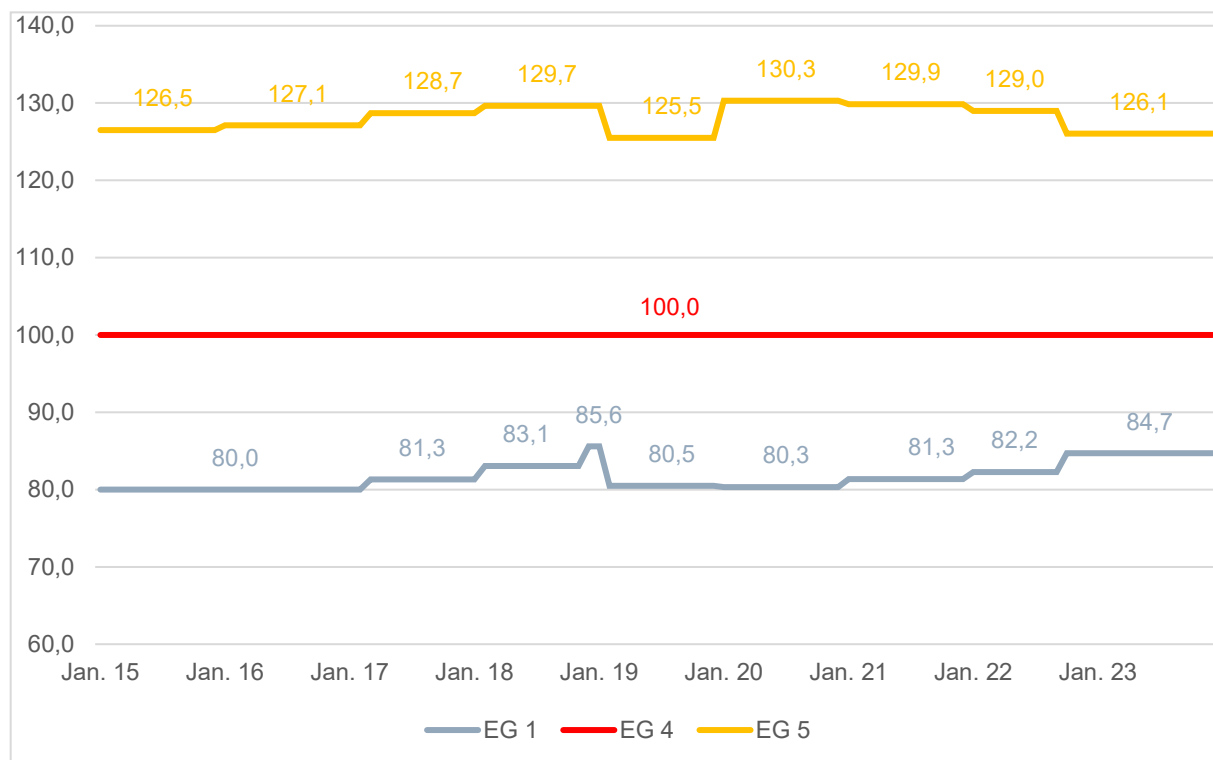
Die tariflichen Lohn-gitter haben sich seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 in beiden Tarifgebieten nach oben verschoben, da Arbeitgeber wie Gewerkschaft mit ihren Tariflöhnen über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen und weiterhin einen Abstand zwischen den Entgelt- oder Lohngruppen wahren wollen (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Neben der untersten Entgelt- oder Lohngruppe wurden auch die darüber liegenden Gruppen in den Tarifverhandlungen in beiden Tarifgebieten angehoben. Solch eine gemeinsam von Arbeitgebern und Gewerkschaft getragene tarifliche „Aufwertung“ eines gesamten

Tätigkeitsbereichs lässt sich seit Einführung des Mindestlohns auch in anderen Branchen beobachten, wie beispielsweise dem Bäckerhandwerk (Kapitel 5 in diesem Bericht), der Floristik (Kapitel 7), dem Gastgewerbe (Kapitel 8) und der Systemgastronomie (Kapitel 9). Allerdings haben sich die Lohnabstände zwischen der untersten und der mittleren Entgelt- bzw. Lohngruppe sowie zwischen der mittleren und obersten Entgelt- bzw. Lohngruppe in Berlin-Brandenburg und Nordrhein-Westfalen leicht unterschiedlich entwickelt.

In Berlin-Brandenburg schwankte der tarifliche Stundenlohn eines Beschäftigten im Objektschutz in der EG 1 von Januar 2015 bis September 2022 in der Bandbreite von 80 bis 83 Prozent des Stundenlohns einer Fachkraft für Schutz und Sicherheit (EG 4) und wich hiervon nur kurzzeitig ab, da 2018/19 eine Tariflohnerhöhung für die unterste Lohngruppe vorgezogen wurde. Mit dem Tarifabschluss zum 1. Oktober 2022 hat sich der Abstand zwischen unterster und mittlerer Entgeltgruppe geringfügig verringert: Beschäftigte, die in der EG 1 eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. Oktober 2022 knapp 85 Prozent des Stundenlohns einer Fachkraft für Schutz und Sicherheit (EG 4).

Abbildung 11-2: Tariflohnstruktur der privaten Wach- und Sicherheitsdienste Berlin-Brandenburg

In Prozent der mittleren Gruppe; Tarifgruppe 4 = 100



EG = Entgeltgruppe; EG 1: Separatwachdienst; EG 4: Fachkraft Schutz und Sicherheit; EG 5: Meistertätigkeiten

Entgelte: Grundvergütung ohne Zulagen

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Berechnung

Auch am oberen Ende des Tarifgitters kam es in Berlin-Brandenburg über den Beobachtungszeitraum nur zu geringen Veränderungen innerhalb einer Bandbreite von

fünf Prozentpunkten: So betragen die Meisterstundenlöhne (EG 5) in den Jahren 2015 und 2016 rund 127 Prozent der Stundenlöhne der Fachkräfte Schutz und Sicherheit (EG 4). Dieser Wert stieg im Jahr 2017 zunächst auf 129 Prozent und im Jahr 2018 auf 130 Prozent, bevor er im Jahr 2019 wieder auf 125 Prozent fiel. In den folgenden zwei Jahren pendelte sich der Wert bei 130 Prozent ein und erst im Jahr 2022 verringerte sich der Abstand zwischen den Meisterlöhnen und den Stundenlöhnen der Fachkräfte für Schutz und Sicherheit erneut, sodass er nun wieder in etwa auf dem Niveau des Jahres 2015 liegt (siehe Abbildung 11-2).

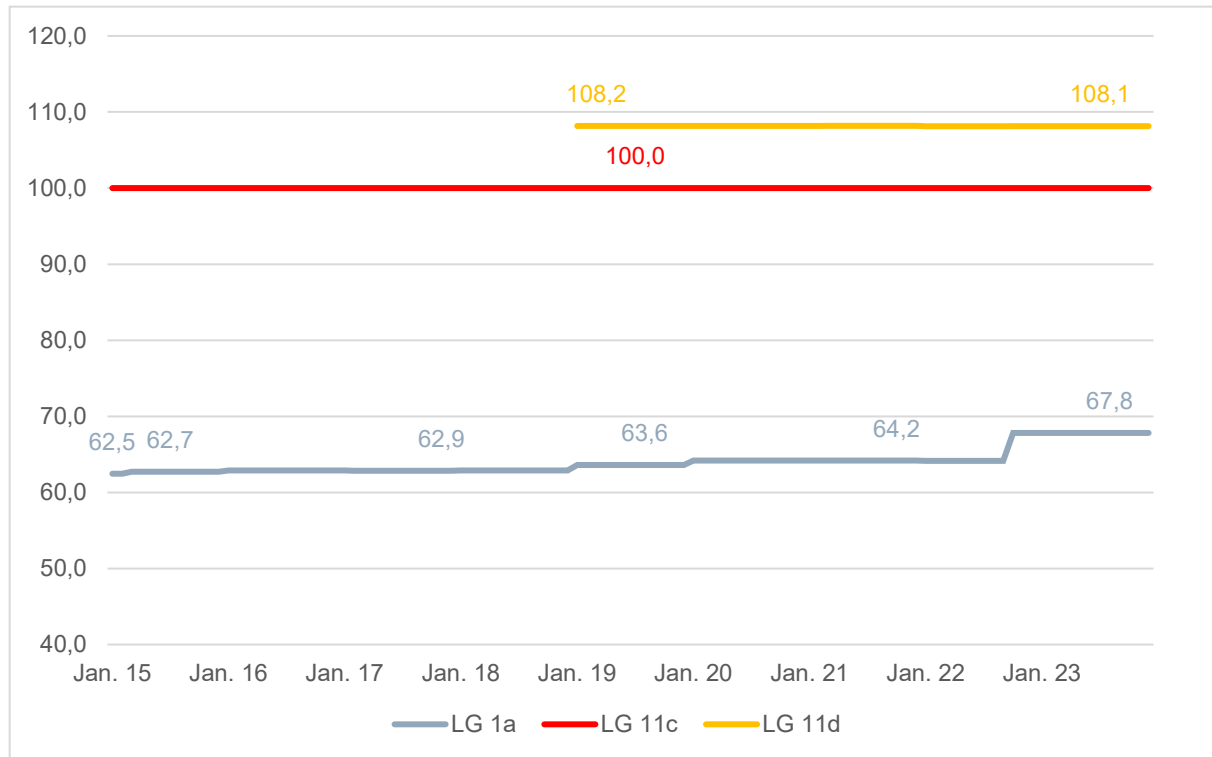
Während rechnerisch eine Lohnstauchung am aktuellen Rand zu erkennen ist, stimmen die Tarifparteien in Berlin-Brandenburg jedoch überein, dass die Stauchung am oberen Ende der Tabelle nur wenig mit der Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns und den Anhebungen in den unteren Entgeltgruppen zu tun habe. Am Beispiel der Tarifrunde 2022 erläuterten sie, dass die beiden untersten Entgeltgruppen prozentual am stärksten angehoben wurden. Dabei wurde die EG 2 mit 15,1 Prozent Tarifierhöhung sogar stärker angehoben als die unterste Entgeltgruppe EG 1 mit 14,5 Prozent. Im Interview erläuterte die Gewerkschaftsvertreterin, dass in Berlin-Brandenburg verstärkt Personal für die EG 2 gesucht wird und man daher ein „ansprechendes Angebot“ für potenzielle Beschäftigte in dieser Entgeltstufe schaffen wollte (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Darüber hinaus hat ver.di in Berlin-Brandenburg mehr Mitglieder in der EG 2 als in den anderen Entgeltgruppen. Der Arbeitgebervertreter ergänzte, dass man über die prozentual stärkere Anhebung der EG 2 einen Anreiz für die Beschäftigten setzen möchte, sich zu qualifizieren. Beide Seiten stimmten außerdem darin überein, dass sie bei den Tarifverhandlungen stärker auf die Eurobeträge achteten als ihr Augenmerk auf die leichten Unterschiede bei den Prozenterhöhungen zu richten (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

Im Vergleich zu den unteren Entgeltgruppen betrug die prozentuale Entgeltsteigerung in der EG 5 „nur“ 8,7 Prozent. Die Tarifparteien in Berlin-Brandenburg begründeten die niedrigere Anhebung des tariflichen Stundenlohns damit, dass die EG 5 nicht stark besetzt sei und Meistertätigkeiten nur selten von Kundenunternehmen angefordert werden. ver.di vertritt in dieser Entgeltgruppe außerdem nur wenige Mitglieder. Entsprechend spielt die Tarifierung der EG 5 in den Tarifverhandlungen in der Region nur eine untergeordnete Rolle (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

In Nordrhein-Westfalen sind die Abstände zwischen der untersten und mittleren Lohngruppe sowie zwischen der mittleren Lohngruppe und der obersten Lohngruppe ziemlich konstant. Einzig die Anhebung des untersten Stundenlohns in der LG 1a auf 13 Euro zum 1. Oktober 2022 verringert den Lohnabstand zur mittleren Gruppe (11c) um rund vier Prozentpunkte (Abbildung 11-3). Der Abstand zwischen der mittleren Lohngruppe (11c) und der obersten Lohngruppe (11d) ist seit 2019 unverändert. Im Jahr 2019 haben die Tarifparteien in Nordrhein-Westfalen eine neue Vergütungsordnung eingeführt und mit ihr die Lohngruppe 11d, in der Meistertätigkeiten tarifiert werden. Wie zuvor bereits erwähnt, finden sich daher seit 2019 die höchsten tariflichen Stundenlöhne in der Lohngruppe 11d.

Abbildung 11-3: Tariflohnstruktur der privaten Wach- und Sicherheitsdienste Nordrhein-Westfalen

In Prozent der mittleren Gruppe; Tarifgruppe 11c = 100



LG = Lohngruppe; LG 1a: Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutz; LG 11c: Fachkraft Schutz und Sicherheit; LG 11d: Meister für Schutz und Sicherheit.

Lohn: Grundvergütung ohne Zulagen.

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Berechnung

Wie in Berlin-Brandenburg berichteten auch die Tarifparteien in Nordrhein-Westfalen, dass ihr gemeinsames Ziel gewesen sei, dass sich die untersten Lohngruppen deutlich vom gesetzlichen Mindestlohn abheben. Im Jahr 2022 einigten sich die Arbeitgeber und die Gewerkschaft in Nordrhein-Westfalen – wie zuvor schon in anderen Tarifgebieten –, die unterste Lohngruppe mit 13 Euro pro Stunde zu tarifieren (siehe oben). Dies entspricht einem prozentualen Anstieg von 12,3 Prozent. Im gleichen Umfang wurden nur noch die Tariflöhne in der Lohngruppe 2a angehoben. Für ver.di wäre eine prozentuale Anhebung der Löhne, wie sie für Lohngruppen 1a und 2a verhandelt wurde, auch für alle anderen Lohngruppen wünschenswert gewesen. Eine Zustimmung zu einer derartigen Anhebung des gesamten tariflichen Lohngitters war von Arbeitgeberseite jedoch nicht zu erwarten. Entsprechend verhandelten die Tarifparteien über die weitere Ausgestaltung des Tarifgitters und kamen überein, die Stundenlöhne der anderen Lohngruppen um jeweils 6,2 Prozent oder mehr, mindestens jedoch um einen Sockelbetrag von 1 Euro anzuheben (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Der prozentualen Erhöhung liegen dabei Berechnungen zugrunde, die den vorgezogenen Tarifabschluss sowie die im Jahr 2022 stark gestiegene Inflationsrate berücksichtigen (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

Die konkrete Ausgestaltung der Tabelle basiert zudem auf einer Vielzahl an weiteren Überlegungen. In den Tarifverhandlungen achteten die Tarifparteien unter anderem darauf, in welchen Lohngruppen besonders viele Beschäftigte eingruppiert sind. So sind in Nordrhein-Westfalen nach Aussage der Tarifparteien etwa 60 bis 70 Prozent (Arbeitgeberangabe) bzw. 70 bis 80 Prozent (Gewerkschaftsangabe) der Tarifbeschäftigten in den Lohngruppen 1 (a-c) und 2 (a-c) eingruppiert, deren Tariflöhne alle um 7,4 bis 12,3 Prozent angehoben worden sind (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Darüber hinaus spielte bei ihren Überlegungen eine Rolle, in welchen Lohngruppen eine zügige Abwanderung der Beschäftigten zu erwarten wäre, wenn die Löhne nicht angehoben würden. Dies war der Fall für das Wach- und Sicherheitspersonal, das an kerntechnischen Anlagen eingesetzt wird. Da die kerntechnischen Anlagen an der Grenze zu Niedersachsen liegen und die dortigen Betreiber bereits eine Lohnsteigerung in Aussicht gestellt hatten, einigten sich die Tarifparteien in Nordrhein-Westfalen, die Stundenlöhne in der dazugehörigen Lohngruppe 11ea um 8,5 Prozent (oder 1,57 Euro) anzuheben (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Außerdem hoben die Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter die Lohngruppen etwas stärker an, in denen die besonders ausgebildete Fachkräfte eingruppiert sind und sicherten damit einen Lohnabstand zu den unteren Lohngruppen für angelernte Beschäftigte (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). In Nordrhein-Westfalen trifft dies u. a. auf die Lohngruppen 11eb (Fachkraft oder Meister für Schutz und Sicherheit mit Schusswaffe) zu, deren Tariflohn um 8,5 Prozent (oder 1,61 Euro) angehoben wurde.

Die Tarifparteien berichteten außerdem übereinstimmend, dass es keine Kompensation der steigenden Tariflöhne durch Wegfall oder Kürzung anderer tariflicher Elemente gegeben habe. In Nordrhein-Westfalen haben sich die Arbeitgeber zusichern lassen, dass der Manteltarifvertrag nicht in der Laufzeit des neuen Lohntarifvertrags gekündigt wird. Damit soll eine der Lohnrunde 2022 nachgelagerte Kostensteigerung durch eine Neuverhandlung manteltariflicher Elemente vermieden werden (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Die vereinbarten Tariflohnerhöhungen führen damit zu (deutlichen) Lohnkostensteigerungen und schlagen sich in steigenden Preisen für Wach- und Sicherheitsdienstleistungen nieder. Die Kunden der BDSW-Mitgliedsunternehmen würden hierauf jedoch nur vereinzelt reagieren, indem sie noch einmal auf die Zahl der notwendigen Köpfe für die zu erbringende Dienstleistungen schauen. Dies führe bisher aber nicht zu Problemen, da sich die Branche aufgrund des Personalmangels sowieso stärker zum Einsatz von Technik orientieren müsse (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Es lässt sich damit festhalten, dass die steigenden Tariflöhne weder auf Ebene der Tarifverträge direkt noch auf Kundenseite indirekt durch Personalabbau kompensiert werden.

Insgesamt wird anhand der differenzierten Vorgehensweise deutlich, dass sich die Tarifparteien für die privaten Wach- und Sicherheitsdienste auch unter den besonderen Bedingungen der Jahre 2020 und 2022 auf eigenständige Lohnstrukturen in ihren Tarifgebieten verständigen konnten. Für die unteren Lohngruppen stand wie in den Vorjahren die Wahrung eines Abstands zum gesetzlichen Mindestlohn im Vordergrund (Bispinck et al., 2020, 146). Durch die Anhebungen der unteren Lohngruppen als Reaktion auf die Einführung des Mindestlohns von 12 Euro im Jahr 2022 kam es nur zu einer leichten Stauchung der tariflichen Lohn Tabellen, die sich in Berlin-Brandenburg im Verhältnis der unteren und oberen zur mittleren Gruppe und in Nordrhein-Westfalen

im Verhältnis der unteren zur mittleren Gruppe beobachten ließ. In die Tarifverhandlungen der vergangenen zwei Jahre flossen maßgeblich weitere, vom Mindestlohn unabhängige Überlegungen ein. Hierzu zählen ein Lohnausgleich für die gestiegenen Lebenshaltungskosten, die Besetzung der Lohngruppen, Fachkräftemangel und -abwanderung sowie die Möglichkeit, Preissteigerungen an den Kunden weiterzugeben.

11.5 Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung

Wie auch in den Vorjahren messen die Tarifparteien in Berlin-Brandenburg und Nordrhein-Westfalen der Allgemeinverbindlicherklärung ihrer Tarifverträge große Bedeutung bei (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022; Bispinck et al., 2020, 145). Die Tarifparteien haben in beiden Tarifgebieten die Allgemeinverbindlicherklärung für ihre neu abgeschlossenen Entgelt- bzw. Lohn tarifverträge beantragt. In Berlin-Brandenburg wurde der Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung für den gesamten Tarifvertrag gestellt (inklusive aller Entgeltgruppen und Anhänge). In Nordrhein-Westfalen wurde die Allgemeinverbindlicherklärung für die Lohngruppen 1 bis inklusive 8 beantragt, da sich die Tarifparteien hier von bessere Chancen auf eine Zustimmung des nordrhein-westfälischen Tarifausschusses versprochen (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite arbeiten in Nordrhein-Westfalen aber ebenfalls auf eine vollständige Allgemeinverbindlicherklärung ihres Lohn tarifvertrags hin.

Ziel ist in beiden Regionen, die über dem gesetzlichen Mindestlohn liegenden tariflichen Branchenlöhne in der Branche zu verankern und einen unlauteren Wettbewerb durch Schmutzkonzurrenz vorzubeugen (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022; Bispinck et al., 2020, 152). Die ver.di-Vertreterin in Berlin-Brandenburg begründete den AVE-Antrag mit den folgenden Worten: „wir haben [in der Branche] sehr, sehr viele schwarze Schafe“. Die AVE sei wichtig, „um eine gewisse Ordnung in diese Branche reinzukriegen“ (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Ganz ähnlich äußerte sich ihr Kollege aus Nordrhein-Westfalen: „[Die AVE] ist marktregulierend. Alles andere würde die Preisspirale [nach unten] oder die Kostenspirale nochmal anheizen“ (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Er unterstrich zugleich, dass die AVE in Nordrhein-Westfalen keinen Einfluss auf die Rekrutierung von neuen Gewerkschaftsmitgliedern habe: „Wir haben genug Ansatzpunkte, wenn es darum geht, Mitglieder zu generieren in den Bereichen, die auch tarifgebunden sind“ (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Interessant ist, dass die Arbeitgeber in der Branche der AVE eine ähnliche Funktion zuschreiben wie ver.di. Der Arbeitgebervertreter für Berlin-Brandenburg äußerte sich folgendermaßen: Das „System würde ohne AVE zusammenbrechen. Es würde voraussichtlich wieder den vorher bekannten Preiskampf geben, in dem Ausschreibungen einfach nur noch über die niedrigsten Preise entschieden werden“ (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Die Arbeitgebervertreterin in Nordrhein-Westfalen betonte das Ziel einer „sauberen Branche“ und sah in der AVE ein geeignetes Mittel, um „Schmutzkonzurrenz“ zu verhindern (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

Davon unabhängig streben die Arbeitgeber in den privaten Wach- und Sicherheitsdiensten den Abschluss eines bundesweit gültigen Tarifvertrags mit Branchenmindest-

löhnen an, um diese nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) für allgemeinverbindlich zu erklären. Dieser soll zusätzlich zu den regional gültigen Entgelt- oder Lohnvertragverträgen entstehen. Hintergrund ist, dass der Zoll bei seinen regulären Betriebskontrollen, die Einhaltung der Branchenmindestlöhne nach AEntG standardmäßig überprüft. Verstöße gegen allgemeinverbindliche Tarifverträge nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG) werden hingegen nur anlassbezogen geprüft (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Aus Sicht der Arbeitgeber würde deshalb ein bundesweiter, nach dem AEntG für allgemeinverbindlich erklärter Mindestlohnvertrag einen noch besseren Schutz vor Lohndumping bieten. ver.di hingegen möchte bei der Allgemeinverbindlicherklärung des regionalen Lohnvertragvertrags in Nordrhein-Westfalen bleiben, da so auch höhere Tariflohngruppen unter die AVE fallen und eine Konkurrenzsituation zwischen zwei Tarifvertragswerken bzw. Allgemeinverbindlicherklärungen vermieden werden kann (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Die Tarifparteien waren sich jedoch, wie schon 2019, in dem übergeordneten Ziel einig, dass eine bessere Kontrolle der jeweils gültigen Lohnuntergrenzen (Mindestlohn und AVE) durch den Zoll insgesamt wünschenswert sei (Bispinck et al. 2020, 152; Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

11.6 Fazit und Ausblick

Grundlegend bestehen für die privaten Wach- und Sicherheitsdienste in Berlin-Brandenburg und Nordrhein-Westfalen intakte Tarifstrukturen auf regionaler Ebene (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Die Tarifparteien in den beiden Regionen haben jeweils eigene tarifliche Lohngritter entwickelt und sind unverändert bereit, über tarifliche Entgelte und Löhne zu verhandeln. Im Vergleich zu den Vorjahren ist die Verhandlungsbereitschaft der Arbeitgeber im Jahr 2022 gestiegen (siehe Tabelle 11-1 und 11-2). Hintergrund ist die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde und der Wunsch auf Arbeitgeberseite, durch die vorzeitige Aufnahme von Tarifverhandlungen mehrmalige Kostensteigerungen innerhalb eines kurzen Zeitraums zu vermeiden, die nicht an Kunden weitergeben werden können.

Insgesamt stimmen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite in beiden Tarifregionen überein, dass die tariflichen Stundenlöhne in den unteren Entgelt- bzw. Lohngruppen einen deutlichen Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn aufweisen sollen. Ebenso müsse ein Lohnabstand zwischen den einzelnen Lohngruppen gewahrt bleiben, um höher qualifizierte Tätigkeiten zu honorieren. Wie in den Jahren zuvor haben sie die Allgemeinverbindlicherklärung ihres Lohn- bzw. Entgelttarifvertrags beantragt. Die interviewten Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter unterstützen die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen in ihrer Branche, da sie einen Unterbietungswettbewerb in puncto Löhne verhindern wollen. Die Erwartung, dass der zu verhandelnde Tarifabschluss alle Betriebe bindet, geht den Tarifverhandlungen dabei voraus. Diese werden wesentlich vom Interesse der Tarifparteien geleitet, die privaten Wach- und Sicherheitsdienste im Kontext des sich verschärfenden Arbeitskräftemangels als attraktiven Arbeitgeber mit Löhnen oberhalb des Mindestlohniveaus aufzustellen.

Tabelle 11-1: Veränderungen im Tarifgeschehen der privaten Wach- und Sicherheitsdienste in Berlin-Brandenburg, 2020-22

Aspekt des Tarifgeschehens	Befund: Veränderungen im Zeitraum 2020 bis 2022 gegenüber den Vorjahren	Einflussfaktoren, die Veränderung erklären				Fazit: Ein- fluss des gesetzli- chen Min- destlohns erkennbar?
		Erhöhungen nach MLK-Beschluss	Erhöhung auf 12 €	Corona-Pandemie	Arbeitskräfte mangel	
1 Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen						
Arbeitgeber	unverändert vorhan- den (2022: gestie- gen)		x			ja (nur 2022)
Gewerkschaften	unverändert vorhan- den					nein
2 Mitgliedschaft / Organisationsgrad						
Arbeitgeber	gestiegen			x		nein
Gewerkschaften	unverändert					nein
Originäre Reichweite des Tarifvertrags	unverändert					nein
3 Verhandlungsstrategien beeinflusst						
Arbeitgeber	ja		x	x		ja
Gewerkschaften	ja		x	x		ja
4 Höhe der Tarifabschlüsse	zum 1.10.2022 deutlich höher		x		x	ja (nur 2022)
5 Tarifliche Lohnstruktur	geringfügige Stauchung		x		x	ja, geringfügig
6 Kompensation des Mindest- lohns durch andere Tarifynhalte	nicht zu beobachten					nein
7 Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und AVE	AVE unverändert vorhande (bzw. beantragt)					nein

Quelle: eigene Darstellung

Die Verhandlungsstrategie ist in der Tarifregion Berlin-Brandenburg unverändert kooperativ (siehe Tabelle 11-1). In Nordrhein-Westfalen fällt auf, dass Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite in der Tarifrunde 2020 zu unterschiedlichen Einschätzungen zu den ökonomischen Auswirkungen der Corona-Pandemie in der Branche gelangt sind. Im Ergebnis rief ver.di in Nordrhein-Westfalen Anfang 2021 zu Streiks in der Branche auf (siehe Tabelle 11-2). Die Tarifverhandlung im Jahr 2022 war dann wieder von einem kooperativen Verhandlungsstil geprägt und führten sowohl in Berlin-Brandenburg und in Nordrhein-Westfalen innerhalb der Friedenspflicht – und entsprechend ohne Arbeitskampf – zu deutlich höheren Tarifabschlüssen als in den Vorjahren (siehe Tabelle 11-1 und Tabelle 11-2).

Tabelle 11-2: Veränderungen im Tarifgeschehen der privaten Wach- und Sicherheitsdienste in Nordrhein-Westfalen, 2020-22

Aspekt des Tarifgeschehens	Befund: Veränderungen im Zeitraum 2020 bis 2022 gegenüber den Vorjahren	Einflussfaktoren, die Veränderung erklären				Fazit: Ein- fluss des gesetzli- chen Min- destlohns erkennbar?
		Erhöhungen nach MLK-Beschluss	Erhöhung auf 12 €	Corona-Pandemie	Arbeitskräfte- mangel	
1 Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen						
Arbeitgeber	unverändert (2022: gestiegen)		x			ja (nur 2022)
Gewerkschaften	unverändert					nein
2 Mitgliedschaft / Organisationsgrad						
Arbeitgeber	gestiegen			x		nein
Gewerkschaften	gestiegen			x		nein
Originäre Reichweite des Tarifvertrags	unverändert					nein
3 Verhandlungsstrategien beeinflusst						
Arbeitgeber	ja		x	x		ja (nur 2022)
Gewerkschaften	ja		x	x		ja (nur 2022)
4 Höhe der Tarifabschlüsse	zum 1.10.2022 deutlich höher		x		x	ja (nur 2022)
5 Tarifliche Lohnstruktur	geringfügige Stau- chung im unteren Bereich		x		x	ja, geringfügig
6 Kompensation des Mindestlohns durch andere Tarifinhalte	nicht zu beobachten					nein
7 Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und AVE	AVE unverändert vorhanden (bzw. beantragt)					nein

Quelle: eigene Darstellung

Der punktuellen Lohnstauchung, die vor allem als Reaktion auf die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro in beiden Tarifregionen entstanden ist (siehe Tabelle 11-1 und 11-2), will ver.di in den nächsten Tarifrunden in Nordrhein-Westfalen wieder entgegenwirken. Für die Arbeitgeber besteht hierfür kein Handlungsbedarf, da die Tariflöhne in den oberen Lohngruppen marktgerecht seien (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Mit Blick auf die künftige Anhebung des Mindestlohns durch die Mindestlohnkommission unterstrichen beide Seiten, dass ein vorhersehbarer und regelmäßiger Turnus wünschenswert sei (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022).

Die Bewertung der Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro fiel unter den Gesprächspartnern konträr aus. So bezeichnete der Arbeitgebervertreter aus Berlin-Brandenburg den Schritt als eine „fragwürdige Einmischung des Staates in die Tarifautonomie“,

während der Gewerkschaftsvertreter aus Nordrhein-Westfalen eine politische Bewertung des Mindestlohnniveaus unter übergeordneten Aspekten für angemessen hielt (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022; Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Trotz dieses Dissenses bestand Übereinstimmung darin, dass der Mindestlohn für die Branche insgesamt keine negativen Auswirkungen gehabt hat. Der Arbeitgebervertreter aus Berlin-Brandenburg formulierte dies wie folgt: „Wir müssen damit leben, dass es das Mindestlohngesetz gibt und dass es in diesem Zusammenhang weitere Erhöhungen geben wird. Die Entwicklung der Löhne hat zumindest unsere Tarifverhandlungen ein Stück weit nach vorne gebracht.“ (Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022). Die Arbeitgebervertreterin aus Nordrhein-Westfalen sieht den Schritt auf 12 Euro ähnlich: „Das hat der Branche jetzt gutgetan, dem Sicherheitsgewerbe am Ende, hat aber für viel Aufregung gesorgt, weil wir zu einer Tarifeinigung innerhalb einer Laufzeit eines Tarifvertrages kommen mussten. [...] Und dieser besondere Effekt in diesem Jahr, einmalig war es okay. Aber das sollte natürlich nicht des Öfteren so sein“ (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022). Von den ver.di-Vertretern wurde das aus Gewerkschaftssicht positive Verhandlungsergebnis der letzten Tarifrunde direkt auf einen stützenden Einfluss der Mindestlohnanhebung zurückgeführt (Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen, 2022; Gruppeninterview Berlin-Brandenburg, 2022).

11.7 Literatur

BA – Bundesagentur für Arbeit (2022): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Zeitreihe Quartalszahlen). Deutschland. Stichtag: 31. März 2022, Wiesbaden

Bispinck, R./Dribbusch, H./Kestermann, C./Lesch, H./Lübker, M./Schneider, H./Schröder, C./Schulten, T./Vogel, S. (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, BMAS-Forschungsbericht Nr. 562, Dezember, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-entwicklung-tarifgeschehen-vor-und-nach-einfuehrung-des-mindestlohns> [20.10.2022]

BDSW – Bundesverband der Sicherheitswirtschaft, BDGW – Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste, BDLS – Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen (2022): Die Sicherheitswirtschaft in Deutschland, Bad Homburg/Berlin, https://www.bdsw.de/images/statistik-satz/2022/Statistik-satz_BDSW_BDGW_BDLS_10_10_2022.pdf [3.11.2022]

BDSW – Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (2020): Tarifabschluss für Mitarbeiter im Sicherheitsgewerbe in Berlin und Brandenburg erreicht, <https://www.bdsw.de/presse/bdsw-pressemitteilungen/tarifabschluss-fuer-mitarbeiter-im-sicherheitsgewerbe-fuer-berlin-und-brandenburg-erreicht> [23.11.2022]

BDSW – Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (2021): Schlichtungsempfehlung im Tarifkonflikt des Sicherheitsgewerbes NRW, <https://www.bdsw.de/presse/bdsw-pressemitteilungen/schlichtungsempfehlung-im-tarifkonflikt-des-sicherheitsgewerbes-in-nrw> [23.11.2022]

BDSW – Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (2022): Entgeltübersicht, Stand 1. Januar 2023, https://www.bdsw.de/images/tarifuebersichten/2023/Uebersicht_Entgelt_2023_0101.pdf [3.1.2023]

Gruppeninterview Berlin-Brandenburg (2022): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen in den privaten Wach- und Sicherheitsdiensten. Gruppeninterview mit einem Vertreter und einer Vertreterin von ver.di und des BDSW, 2.11.2022

Gruppeninterview Nordrhein-Westfalen (2022): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen in den privaten Wach- und Sicherheitsdiensten. Gruppeninterview mit einem Vertreter und einer Vertreterin von ver.di und des BDSW, 21.11.2022

Lübker, M./Schulten, T. (2022): WSI-Mindestlohnbericht 2022: Aufbruch zu einer neuen Mindestlohnpolitik in Deutschland und Europa?, in: WSI-Mitteilungen, 75 . Jg., Nr. 2, S. 148–159

Schröder, C. (2021): Brauchen wir einen europäischen Mindestlohn? Eine Kritik am Richtlinienentwurf der EU-Kommission über europäische Mindestlöhne, IW Policy Paper, Nr. 25, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/policy_papers/PDF/2021/IW-Policy-Paper_2021-Europ%C3%A4ischer-Mindestlohn.pdf [13.12.2022]

Statistisches Bundesamt (2019): Entwicklung des Tarifgeschehen vor und nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Sonderauswertung für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Statistisches Bundesamt (2020): Sonderauswertung des Statistischen Unternehmensregister, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2021): Verdienste und Arbeitskosten. Tarifbindung in Deutschland, Wiesbaden

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2020a): Wach- und Sicherheitsgewerbe NRW. Streiks ab Januar. Jetzt muss Druck gemacht werden, <https://wasi-nrw.de/arbeitgeber-provozieren-streiks/> [23. November 2022]

ver.di (2020b): Wach- und Sicherheitsgewerbe NRW. Tarifrunde 2021. Mit Sicherheit – systemrelevant! Forderungen beschlossen, <https://wasi-nrw.de/tarifrunde-wach-und-sicherheit-startet/> [23. November 2022]

wasi-nrw.de (2021): Streikauftakt in NRW, <https://wasi-nrw.de/streikauftakt-in-nrw/> [2.12.2022]

12 Gebäudereinigerhandwerk

12.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

Die Gebäudereinigung fällt unter die Wirtschaftsgruppe „Reinigung von Gebäuden, Straßen, Verkehrsmitteln“ (WZ-08-Klassifikation 81.2). Diese umfasst die allgemeine Gebäudereinigung sowie die spezielle Reinigung von Gebäuden und die Reinigung von Maschinen. Für das Jahr 2020 weist die Genesis-Datenbank des Statistischen Bundesamts für diese Wirtschaftsgruppe 41.671 Unternehmen mit rund 938.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus. Sie erzielten einen Umsatz von rund 27,6 Milliarden Euro (Statistisches Bundesamt, 2022a). Blickt man speziell auf das Gebäudereinigerhandwerk, dann registrierte die Statistik 2020 hier 26.000 Handwerksunternehmen mit einem Umsatz von 19,9 Milliarden Euro. Mit rund 685.553 tätigen Personen bildet der Wirtschaftszweig das beschäftigungsstärkste Handwerk. Zu den tätigen Personen zählen sowohl Beschäftigte als auch tätige Inhaber und Inhaberinnen der Handwerksbetriebe. Ein Drittel der Beschäftigten (32,3 Prozent) ist geringfügig beschäftigt (Statistisches Bundesamt, 2022b). Von den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten arbeiten zwei Drittel (67,2 Prozent) in Teilzeit (BA, 2022). Die Branche hat mit 40 Prozent einen sehr hohen Ausländeranteil an den Beschäftigten (BIV, 2022b).

Steckbrief Gebäudereinigerhandwerk

WZ-Klassifikation: 81.2 Reinigung von Gebäuden, Straßen, Verkehrsmitteln

Branchenumsatz (2020): 27,6 Mrd. Euro

Anzahl der Handwerksbetriebe (2020): 26.000

Betriebsgrößenstruktur (2020): unter 5 Beschäftigte: 14.141, 5 bis 49 Beschäftigte: 9.828, 50 und mehr Beschäftigte: 2.032

Erwerbstätige (2020): 685.553

Hoher Teilzeitanteil (67 Prozent) und Ausländeranteil (40 Prozent)

Besonderheiten: Arbeitskräftegewinnung und -haltung

Quellen: Statistisches Bundesamt (2022a und b); BA (2022); eigene Zusammenstellung

Die Branche hat sich im Laufe der Jahre stark diversifiziert und bietet ein breites Leistungsspektrum als Gebäudedienstleister an, das auch Facility Management, Gebäudetechnik oder Catering umfasst. Sie ist klein- und mittelständisch strukturiert. Mehr als die Hälfte der Handwerksunternehmen (54,4 Prozent) hat weniger als fünf tätige Personen. Sie beschäftigen aber lediglich 4,2 Prozent der in der Branche tätigen Personen. Umgekehrt haben 7,8 Prozent der Handwerksunternehmen 50 und mehr tätige Personen und beschäftigen damit gut drei Viertel (76 Prozent) der tätigen Personen. Die Betriebe ab 50 tätigen Personen generieren mehr als zwei Drittel (68,5 Prozent) des Umsatzes. Von Bedeutung sind hier die großen Player wie z. B. Klüh, ISS, Dussmann, WISAG oder Piepenbrock.

12.2 Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft

Amtliche Angaben zur Tarifbindung liegen für die Wirtschaftsgruppe „Reinigung von Gebäuden, Straßen, Verkehrsmitteln“ (81.2) nicht vor. Für die Wirtschaftsgruppe Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau (WZ08-Klassifikation 81), die zusätzlich noch die Hausmeisterdienste (81.1) und den Gartenbau (81.3) umfasst, wird auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2018 bundesweit eine Tarifbindung der Beschäftigten von 65 Prozent sowie der Betriebe von 31 Prozent ausgewiesen. Für Westdeutschland betragen die Werte 66 Prozent und 31 Prozent, für Ostdeutschland 60 Prozent und 27 Prozent. Die Tarifbindung liegt damit deutlich höher als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Die Großunternehmen sind in der Regel tarifgebunden. Nach Beobachtung der IG BAU geht bei Aufkäufen und Übernahmen von Unternehmen durch Konkurrenten allerdings häufig die vorherige Tarifbindung verloren. Einzelne Unternehmen verlassen auch die Tarifbindung (Schulten/Bispinck/Lübker, 2022). Da sowohl die manteltariflichen Regelungen für die gewerblichen Beschäftigten sowie die am stärksten besetzten Lohngruppen (1 und 6) allgemeinverbindlich sind, gelten die wichtigsten Lohn- und Arbeitsbedingungen jedoch für die Beschäftigten aller Betriebe in der Branche (siehe Kapitel 12.5).

Tarifverträge werden zwischen dem Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) geschlossen. Der BIV vertritt nach eigenen Angaben die Interessen von etwa 2.500 Mitgliedsbetrieben gegenüber allen relevanten Behörden und Institutionen sowie der Öffentlichkeit auf nationaler und europäischer Ebene. Der BIV versteht sich als Dienstleister für seine 32 angeschlossenen Innungen und deren Mitgliedsbetriebe (BIV, 2022c). Die Thematik der OT-Mitgliedschaft (OT=ohne Tarifbindung) spielt keine Rolle.

Nach Aussage der interviewten Tarifparteien hat sich die Organisationsneigung von Beschäftigten oder Unternehmen seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns nicht geändert. Die originäre Reichweite der Tarifverträge ist ebenso unverändert (Gruppeninterview, 2022). Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und dessen schrittweise Erhöhung haben ebenfalls keinen Einfluss auf die Verhandlungsbereitschaft der Tarifparteien im Gebäudereinigerhandwerk gehabt (Gruppeninterview, 2022). In der Branche finden seit Jahrzehnten regelmäßig Tarifverhandlungen statt. Für das Gebäudereinigerhandwerk besteht seit 2004 ein bundesweit geltender Lohntarifvertrag sowie ein Rahmentarifvertrag. Es besteht zudem ein Mindestlohntarifvertrag für die gewerblich Beschäftigten der Branche, der mit zwei Lohngruppen des Lohntarifvertrags korrespondiert – Lohngruppe 1 und 6 (siehe Kapitel 12.4). In der Lohngruppe 1 werden dabei Tätigkeiten wie Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten tarifiert, die in der Regel von angelernten Beschäftigten zum Einstiegslohn ausgeübt werden. In der Lohngruppe 6 wird der Stundenlohn für die Gebäude- und Fassadenreinigung festgeschrieben. Sowohl der Rahmentarifvertrag als auch der Mindestlohntarifvertrag sind allgemeinverbindlich für alle Unternehmen in der Branche (siehe Kapitel 12.5). Tarifverträge für die Angestellten bestehen nicht, der Bereich ist – regional unterschiedlich – seit den 2000er Jahren tariflos.

12.3 Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse

Die Tarifpolitik im Gebäudereinigerhandwerk wurde in den vergangenen Jahren von drei Lohnabschlüssen (2017, 2020 und 2022) sowie dem Abschluss eines neuen Rahmentarifvertrages (2019) bestimmt. Der Einfluss der Mindestlohnentwicklung auf das Tarifgeschehen war dabei nach Auffassung der Tarifparteien lange Zeit relativ gering (Gruppeninterview, 2022). Den Tarifparteien in der Branche ist es wichtig, mit ihren tariflichen Löhnen über dem gesetzlichen Mindestlohn zu liegen, um attraktive Beschäftigungsbedingungen zu schaffen, Personal zu gewinnen und eine Abwanderung in andere Branchen zu verhindern (Gruppeninterview, 2022). Im Gebäudereinigerhandwerk bestehen seit dem Jahr 2008 durchgängig zwei Branchenmindestlöhne, für die Innen- und Unterhaltsreinigung (Lohngruppe 1) und für die Glas- und Fassadenreinigung (Lohngruppe 6). Der Abstand zwischen den untersten Tarifgruppen und dem gesetzlichen Mindestlohn war deutlich und betrug im Westen bis zu 1,73 Euro und im Osten bis zu 1,20 Euro. Auch als die Anpassungsschritte bei der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns rascher folgten, gelang es den Tarifparteien diesen Abstand zu halten. IG BAU und BIV betonen gemeinsam, dass die Tarifabschlüsse in der Branche sowohl die Entwicklungen am Markt als auch die Lage der Beschäftigten in den Blick nehmen (Gruppeninterview, 2022). Erst der Sprung des Mindestlohns auf 12 Euro erforderte tarifpolitisch eine besondere Anstrengung in Form von vorgezogenen Tarifverhandlungen.

Zu den Lohnrunden im Einzelnen:

Lohnrunde 2017: Die IG BAU war mit der Forderung nach einer einheitlichen Anhebung aller Lohngruppen um 1 Euro pro Stunde und einer Angleichung des Ost- an das Westniveau bis spätestens 2019 in die Tarifrunde gegangen (IG BAU, 2017a). Erst nach sechs, teils von Demonstrationen begleiteten Verhandlungsrunden, einigten sich die Tarifparteien am 10.11.2017 auf ein Abkommen mit einer Laufzeit von 38 Monaten bis Ende 2020 (IG BAU, 2017b). Für diesen Zeitraum war eine Angleichung der Löhne in Ostdeutschland an das westdeutsche Niveau vorgesehen. Zugleich wurden die Löhne in drei Schritten angehoben. Statt einer linearen Erhöhung fiel die Steigerung im Westen umso höher aus, je niedriger der Tabellenlohn war. In der Lohngruppe 1 stieg der Tariflohn in dem Dreijahreszeitraum um 8 Prozent, in der Lohngruppe 6 um 6,4 Prozent und in der Lohngruppe 9 um 3,5 Prozent. Im Osten bewegte sich die Tarifsteigerung zwischen 18,2 und 22,3 Prozent; diese Steigerungen waren aber – anders als im Westen – nicht durchgängig mit der Lohnhöhe verknüpft.

Rahmentarifrunde 2018-2019: Der Tarifkonflikt um einen neuen Rahmentarifvertrag erstreckte sich über mehr als eineinhalb Jahre. Die Gewerkschaft forderte bereits im Frühjahr 2018 unter anderem einen Einstieg in ein 13. Monatseinkommen, einen Branchentreuebonus und neue Eingruppierungsregeln für Ausgebildete (IG BAU, 2018a). Die Verhandlungen zogen sich über Monate hin. Im November 2018 kam es zu bundesweiten Warnstreiks (IG BAU, 2018b). Darüber hinaus entschied das BAG im Dezember 2018 im Fall eines Gastronomieunternehmens, dass Überstundenzuschläge nicht nur für Vollzeit- sondern ebenso für Teilzeitbeschäftigte zu zahlen sind (Blickpunkt 01/2019). Aus Sicht des BIV widersprach das BAG-Urteil „dem klaren Wortlaut unseres Rahmentarifvertrags, und es hat Auswirkungen auf unsere Branche. Unsere Unternehmen erwarten von uns als Bundesinnungsverband absolute Rechtssicherheit bei Verträgen, daher ist die Kündigung alternativlos“ (Blickpunkt 01/2019). Im Frühjahr

2019 kündigten die Arbeitgeber daher den Rahmentarifvertrag, der nur Überstundenzuschläge für Vollzeitbeschäftigte vorsah. Aus Sicht der IG BAU gefährdete die Kündigung nicht nur den im Rahmentarifvertrag geregelten Überstundenzuschlag von 25 Prozent. Sie befürchteten auch, dass die Arbeitgeber die Teilzeitbeschäftigten „leer ausgehen“ lassen wollten (IG BAU, 2019a). Die anschließenden Verhandlungen über einen neuen Rahmentarifvertrag wurden von bundesweiten Streiks begleitet, die in mehreren Wellen Flughäfen, Industriestandorte und öffentliche Institutionen betrafen (Müller/Killroy, 2020). In der 7. Verhandlungsrunde konnte am 17.10.2019 ein Abkommen vereinbart werden. Es enthielt eine Regelung zu den Überstunden für Teilzeitkräfte, eine Urlaubsverlängerung, eine bezahlte Erhöhung der Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit und einen zusätzlichen freien Tag (24.12. oder 31.12.) sowie eine Verhandlungsverpflichtung über ein Weihnachtsgeld (IG BAU, 2019b).

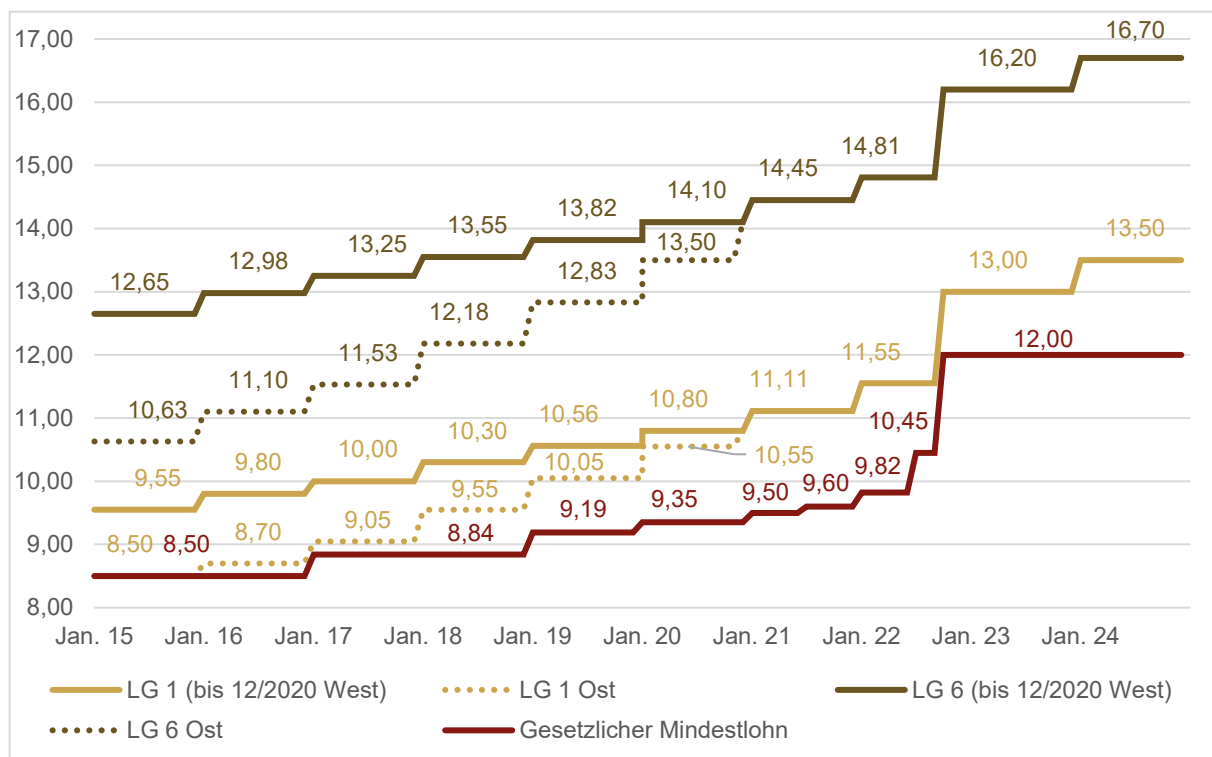
Lohnrunde 2020: Die Tarifrunde stand unter dem Eindruck der Coronakrise. Die IG BAU machte auf die besonderen Belastungen der Beschäftigten aufmerksam. Für eine Krise der Branche gebe es „keine Anzeichen“ (IG BAU, 2020a). Die Gewerkschaft wollte für die Lohngruppen 1 und 6 (Mindestlohngruppen) eine Erhöhung um 1,20 Euro/Std. auf 12,00 Euro (+11,1 Prozent) und 15,30 Euro (+7,9 Prozent), für die übrigen Lohngruppen 6,5 Prozent durchsetzen. Sie forderte zudem einen Einstieg in ein tarifliches Weihnachtsgeld in Höhe von 80 Stundenlöhnen. Aus Sicht der Arbeitgeber waren die Forderungen „realitätsfern“ und standen „im Widerspruch zur Wirtschaftslage“ (Blickpunkt 01/2020). Das in der 4. Verhandlungsrunde am 4.11.2020 erzielte Abkommen hatte eine Laufzeit von 3 Jahren bis Ende 2023 und sah ebenfalls eine Tarifierhebung in drei Stufen jeweils zum Jahresbeginn vor (IG BAU, 2020). Wiederum fielen die Tarifierhebungen in Abhängigkeit vom Tariflohn unterschiedlich aus, sie variierten zwischen 11,1 Prozent in der Lohngruppe 1, 7,8 Prozent in der Lohngruppe 6 und 6,5 Prozent in der Lohngruppe 9. Der Abschluss stellte sicher, dass der Branchenmindestlohn (Lohngruppe 1) mit 11,55 Euro ab Januar 2022 über dem gesetzlichen Mindestlohn von 10,45 Euro ab Juli 2022 lag. Ab Januar 2023 sollte er 12 Euro betragen. Der zweite Mindestlohn (LG 6) sollte bis Januar 2023 die Höhe von 15,30 Euro erreichen.

Lohnrunde 2022: Spätestens mit dem Entwurf der Bundesregierung für ein Mindestlohnerhöhungsgesetz vom Februar 2022 war klar, dass der Branchenmindestlohn in Form der Lohngruppe 1 durch den gesetzlichen Mindestlohn von 12 Euro hinfällig würde. Bereits im April 2022 hatte die Gewerkschaft die Arbeitgeber daher zu vorgezogenen Tarifverhandlungen aufgerufen (IG BAU, 2022a) – anderthalb Jahre bevor die regulären Lohnverhandlungen angestanden hätten. In einer Blitzumfrage ermittelte die IG BAU bei den Beschäftigten die Stimmung, an der sich Zehntausende beteiligten. Das Ergebnis: Die große Mehrheit erklärte ihre Absicht, den Job zu wechseln, wenn ab Oktober nur der Mindestlohn gezahlt würde (Boewe, 2022; IG BAU, 2022b). „Wir schwitzen nicht für Mindestlohn“ lautete das Motto zahlreicher betrieblicher Aktionen. Die IG BAU forderte daher im Mai 2022, dass der bestehende Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn beibehalten werden sollte. Dies erforderte aus Sicht der Gewerkschaft eine Anhebung um 1,73 Euro (Branchenmindestlohn 11,55 Euro – gesetzlicher Mindestlohn 9,82 Euro). Auch sollte der Lohnabstand zwischen den Lohngruppen wiederhergestellt werden. Die Arbeitgeber boten in der 2. Verhandlungsrunde 12,50 Euro

als Branchenmindestlohn ab 1.10.2020, das waren 50 Cent mehr als der dann voraussichtlich geltende gesetzliche Mindestlohn. Ab 1.1.2024 sollten nach dem Angebot noch einmal 25 Cent hinzukommen, bei einer Laufzeit bis Ende 2024.

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt war auch aus Arbeitgebersicht bedeutsam: Es bestand ein „großes Interesse“, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten und neue zu gewinnen. Der Lohn, gerade im Bereich der Lohngruppe 1, „spielt da auch eine wichtige Rolle“ (Gruppeninterview, 2022). Die Arbeitgeber stimmten vorgezogenen Tarifverhandlungen zu. „Nicht die Politik sollte Löhne festlegen, sondern die Sozialpartner haben die Aufgabe, auf die vielfältigen branchenspezifischen Herausforderungen gemeinsame Antworten zu finden“ erklärte Christian Kloeve Korn, Vorsitzender der Tarifkommission des BIV (BIV, 2022a). Tatsächlich einigten sich die Tarifparteien nach zwei Verhandlungsrunden am 2.6.2022 auf eine Tarifierhöhung in zwei Stufen. Die Beträge aller Lohngruppen, wie sie ursprünglich für Januar 2023 vorgesehen waren, wurden zum Oktober 2022 um 1,00 Euro erhöht und steigen im Januar 2024 um weitere 0,50 Euro. Auf die gesamte Laufzeit gerechnet, entspricht dies in der Lohngruppe 1 einem Anstieg um 16,9 Prozent und in der Lohngruppe 6 um 12,8 Prozent. Das Abkommen hat eine Laufzeit bis 31.12.2024

Abbildung 12-1: Tariflöhne und gesetzlicher Mindestlohn im Gebäudereinigerhandwerk



LG 1: Innen- und Unterhaltsreinigung (Branchenmindestlohn I); LG 6: Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten (Branchenmindestlohn II).

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Mit Blick auf die tarifliche Lohnentwicklung der letzten Jahre (siehe Abbildung 12-1) unterstrichen die Arbeitgeber, dass der gesetzliche Mindestlohn „eigentlich“ nicht als

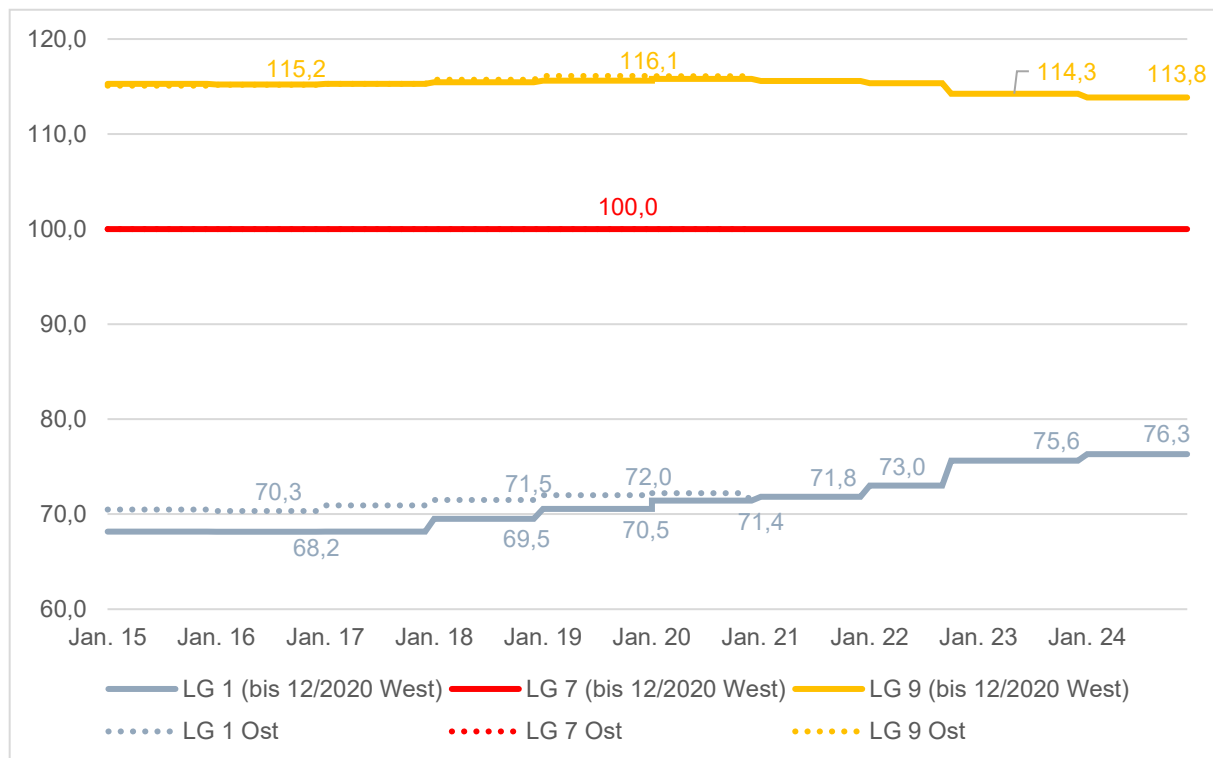
„Treiber“ für die tarifliche Lohnentwicklung in der Branche gebraucht wurde (Gruppeninterview, 2022). Die Gewerkschaftsvertreterin bestätigte diese Einschätzung und maß dem gesetzlichen Mindestlohn vor allem eine Bedeutung für die Wirtschaftsbereiche bei, die nicht von Tarifverträgen abgedeckt sind. Allerdings bestätigten beide Seiten, dass sich der Abstand zwischen unterster Lohngruppe und dem gesetzlichen Mindestlohn auf nur noch einen Euro verringert habe und dass sie in den Worten der Gewerkschaftsvertreterin „früher nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn geschielt“ hätten und „auch in Zukunft nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn schielen“ wollen (ebd.). Eine Kompensation für die tarifvertraglichen Anpassungen an die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohnes hat es nach übereinstimmender Auskunft der Tarifvertragsparteien nicht gegeben (ebd.).

Insgesamt hat das Verhältnis der Tarifvertragsparteien durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und seine schrittweise Anhebung in den vergangenen Jahren keine Veränderungen erfahren. Aus Sicht der IG BAU nimmt sich das folgendermaßen aus: „Also es war schon immer kompliziert und schwierig. Aber es war normal. Das hat sich auch nicht verändert.“ Das sieht auch die Arbeitgeberseite so: „Verhandeln müssen wir ja. Unternehmer wie auch Beschäftigte wissen, wie die Branche tickt und wie Gebäudereinigung tickt und das macht das Ganze dann auch immer ganz angenehm, wenn man weiß, auf der gegenüberliegenden Seite gibt es immer auch ein Verständnis für die Themen der anderen Seite“ (Gruppeninterview, 2022).

12.4 Tariflohnstruktur

Die tarifliche Lohnstruktur im Gebäudereinigerhandwerk sieht neun Lohngruppen vor, die nach Tätigkeitsbereichen und Arbeitsanforderungen gegliedert sind. Die Lohngruppen 1-4 umfassen die Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, die Lohngruppe 6 betrifft die Glas- und Fassadenreinigung, die Lohngruppe 7 gilt für Beschäftigte mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung und die Lohngruppen 8 und 9 für Ausbilder und Ausbilderinnen sowie Fachvorarbeiter und Fachvorarbeiterinnen. Die Lohngruppe 5 (für Hilfsarbeiten in der Glas- und Außenreinigung) ist mit dem Tarifabschluss des Jahres 2011 entfallen.

Die Spannweite der Lohngruppen reichte 2018 in Westdeutschland bezogen auf die Ecklohngruppe (LG 7) noch von 70 Prozent (LG 1) bis 115 Prozent (LG 9) (Abbildung 12.2). In Ostdeutschland war die Spannweite mit 71 bis 116 Prozent sehr ähnlich. In den folgenden Jahren stiegen die unteren Lohngruppen prozentual kontinuierlich etwas stärker an. Anfang 2022 lag die LG 1 infolgedessen bereits bei 73 Prozent der Ecklohngruppe. Dieser Trend wurde durch den Tarifabschluss 2022 noch einmal verstärkt. Die unteren Lohngruppen wurden erneut überdurchschnittlich angehoben. In diesem Kontext erklärten die Tarifparteien übereinstimmend, dass sie weder die Höhe der außerplanmäßigen Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns noch die kurzfristige Umsetzung zum 1. Oktober 2022 antizipiert hätten. Während die Arbeitgeber hierin einen politisch unnötigen Eingriff in die tarifliche Lohnfindung sehen, stand die Gewerkschaft diesem Schritt positiv gegenüber. Es ermöglichte der IG BAU, in den Tarifverhandlungen eine Anhebung des untersten Lohns auf 13 Euro pro Stunde durchzusetzen (Gruppeninterview, 2022).

Abbildung 12-2: Tariflohnstruktur im Gebäudereinigerhandwerk

LG 1: Innen- und Unterhaltsreinigung (Branchenmindestlohn I); LG 7: Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden; LG 9: Fachvorarbeiter/-in in der Glas- und Außenreinigung.

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Berechnung

Die Tarifparteien hatten sich in den Verhandlungen 2022 auf eine Anhebung der Stundenlöhne um einen Euro in jeder Lohngruppe geeinigt. Dieser Betrag wurde auf die tariflichen Stundenlöhne aufgeschlagen, die ursprünglich am 1. Januar 2023 in Kraft treten sollten. Da alle Lohngruppen einen Euro mehr erhielten wurden die höheren Lohngruppen prozentual weniger stark im Vergleich zur untersten Lohngruppe angehoben: So bedeutete die Anhebung der LG 1 von 11,55 Euro (gültig ab dem 1.1.2022) auf 13,00 Euro (gültig ab dem 1.10.2022) eine Steigerung um 12,55 Prozent. Die LG 6 wurde im Vergleich hierzu um 9,39 Prozent erhöht, die oberste LG 9 um 7,62 Prozent. Die LG 1 beträgt nun 76 Prozent statt 70 Prozent der LG 7. Im Ergebnis wurde die Lohnstruktur unterhalb der Ecklohngruppe leicht gestaucht. Das führte dazu, dass die Relation von oberster zu unterster Lohngruppe (LG 9 zu LG 1) von 1,7 (2018) auf 1,5 (Okt. 2022) zurückging. Dadurch, dass die Lohn Tabelle insgesamt angehoben wurde, profitierten auch die oberen Gruppen deutlich. Der Abstand der obersten Gruppe (LG 9) zur Ecklohngruppe (LG 7) blieb im gesamten Zeitraum nahezu stabil.

12.5 Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit

Im Tarifvertragswerk des Gebäudereinigerhandwerks spielt die Allgemeinverbindlichkeit eine bedeutende Rolle. Der Bundesrahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung ist nach § 5 Tarifvertragsgesetz allgemeinverbindlich. Damit gelten die wesentlichen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Lohngruppen, Erschwerniszuschläge, Fahrtkosten, Auslösung, Urlaub, Kündigungsfristen u. a.)

für die Beschäftigten in allen Betrieben der Branche unabhängig von der Tarifbindung. Darüber hinaus ist auch der Mindestlohn-Tarifvertrag für die Gebäudereinigung nach § 7 Arbeitnehmerentendegesetz mit den Lohngruppen 1 und 6 allgemeinverbindlich. Die übrigen Lohngruppen unterliegen nicht der Allgemeinverbindlichkeit. Die Allgemeinverbindlicherklärung hat in der Branche eine lange Tradition, der gesetzliche Mindestlohn spielt daher für die Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge kaum eine Rolle, da beide Tarifparteien die in den Tarifrunden beschlossenen tariflichen Lohnsteigerung als gut organisierte Akteure aus eigener Kraft verhandeln.

Das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung ist aus Sicht beider Tarifparteien von zentraler Bedeutung, um die tariflichen Standards in der gesamten Branche zu verankern. Sie fungiert als ordnendes Instrument im Sektor, das einen übermäßigen Wettbewerb über die Lohnkosten verhindern und die Beschäftigten schützen soll. In diesem Sinne soll sie eine ordnende und stabilisierende Funktion ausüben. Die Arbeitgeber betonen: „Die AVE ist gerade in unserem Handwerk ein bindendes Element und zeugt dann davon, dass egal, wo du tätig bist, überall der gleiche Lohn gezahlt werden muss. Also die AVE ist von übergeordnetem Interesse“ (Gruppeninterview, 2022). Auch die IG BAU sieht in der allgemeinen Sicherung der tariflichen Standards einen großen Vorteil für die Beschäftigten: „Deswegen sind wir als Gewerkschaft absolut dafür und auch, dass der Rahmentarifvertrag AVE hat, ist absolut richtig“ (Gruppeninterview, 2022).

Die IG BAU macht aber zugleich darauf aufmerksam, dass sie als Gewerkschaft ein Interesse daran hat, nicht alle tariflichen Regelungen allgemeinverbindlich zu machen. Auf diese Weise soll deutlich werden, dass ein Fortschritt bei den Arbeitsbedingungen nicht von selbst kommt und eine Gewerkschaftsmitgliedschaft für die Beschäftigten interessant sein kann. So ist etwa das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld in Höhe des 1,85-fachen des Stundenlohns pro Urlaubstag unmittelbar an die Gewerkschaftsmitgliedschaft gebunden, die auch nachgewiesen werden muss.

Die prinzipielle Unterstützung des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung ist Ausdruck der großen Bedeutung, die die Tarifparteien der Tarifbindung zumessen. Die Arbeitgeber formulieren: „Die Betriebe, die jetzt bei uns Mitglied sind, haben großes Interesse, dass diese wirklich über Jahrzehnte bewährte Zusammenarbeit mit dem Sozialpartner und Tarifpartner dann auch fortgesetzt wird“ (Gruppeninterview, 2022).

12.6 Fazit und Ausblick

Die Tarifparteien im Gebäudereinigerhandwerk sind nach eigener Einschätzung mit der Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohnes tarifpolitisch gut zurechtgekommen. Die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns hat sich sowohl auf die Höhe der Tarifabschlüsse als auch auf das tarifliche Lohngitter in der Branche ausgewirkt, das unterhalb der Ecklohngruppe leicht gestaucht und insgesamt angehoben wurde (siehe Tabelle 12-1). Aus Sicht der IG BAU ist der gesetzliche Mindestlohn vor allem für die Bereiche erforderlich, die ein deutlich niedrigeres Einkommen aufweisen und ohne tarifvertraglichen Schutz dastehen. Die Arbeitgeber betonen allerdings die Notwendigkeit, dass die Freiheit der selbständigen Lohnverhandlung nicht beeinträchtigt wird (Gruppeninterview, 2022).

Tabelle 12-1: Veränderungen im Tarifgeschehen im Gebäudereinigerhandwerk, 2020-2022

Aspekt des Tarifgeschehens	Befund: Veränderungen im Zeitraum 2020 bis 2022 gegenüber den Vorjahren	Einflussfaktoren, die Veränderung erklären				Fazit: Einfluss des Mindestlohns erkennbar?
		Reguläre Erhöhungen nach MLK-Beschluss	Erhöhung auf 12 €	Corona-Pandemie	Arbeitskräftemangel	
1 Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen						
Arbeitgeber	unverändert					nein
Gewerkschaften	unverändert					nein
2 Mitgliedschaft / Organisationsgrad						
Arbeitgeber	unverändert					nein
Gewerkschaften	unverändert					nein
Originäre Reichweite des Tarifvertrags	unverändert					nein
3 Verhandlungsstrategien beeinflusst						nein
Arbeitgeber	ja		x			ja
Gewerkschaften	ja		x			ja
4 Höhe der Tarifabschlüsse	höher	(x)	x		x	ja, stark
5 Veränderungen der tariflichen Lohnstruktur	Stauchung, Anhebung des Lohngitters insg.	(x)	x		x	ja, stark
6 Kompensation des Mindestlohns durch andere Tarifinhalte	nicht zu beobachten					
7 Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und AVE	AVE unverändert vorhanden					

Quelle: eigene Darstellung

Wie in Tabelle 12-1 dargestellt ist, hatte der gesetzliche Mindestlohn keine Auswirkungen auf den Organisationsgrad der Tarifpartner, die durchaus mit Zuversicht auf die zukünftige Entwicklung blicken. Sie sehen ein stabiles Tarifvertragssystem. Von einer Tendenz zu einer abnehmender Tarifbindung bei den Unternehmen berichten die Arbeitgeber ausdrücklich nicht: „Also ich sage da ein eindeutiges Nein. Unsere Branche hat ein großes Interesse daran, das Tarifvertragswesen bestehen zu lassen“ (Gruppeninterview, 2022). Für die IG BAU geht es darum, die tariflichen Standards eigenständig weiterzuentwickeln. Sie wünscht sich, „dass wir eigenständig, unabhängig vom gesetzlichen Mindestlohn verhandeln in Zukunft. Wie das andere Branchen, die viel höher liegen, ja auch machen. Also, dass wir uns nicht nur treiben lassen von dem gesetzlichen Mindestlohn.“ Diese Sichtweise wird von den Arbeitgebern geteilt: „Es liegt uns natürlich sehr viel daran, dass wir selbst über unsere Tariflöhne auch entscheiden können und so einen Treiber braucht man eigentlich nicht“ (Gruppeninterview, 2022). Das tarifpolitische Selbstbewusstsein der Branchenakteure signalisiert vor allem den Anspruch, nicht als Mindestlohnbranche zu gelten. Tatsächlich lagen die

Tariflöhne immer über dem Mindestlohn. Der in Reaktion auf die Mindestlohnanhebung auf 12 Euro vorgezogene Tarifabschluss im Jahr 2022 ist ein weiteres Beispiel dafür, dass die Tarifparteien Wert darauflegen, einen deutlichen Abstand zum Mindestlohn herzustellen.

12.7 Literatur

BA – Bundesagentur für Arbeit (2022): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen)

BIV – Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (2022a): Arbeitgeber im Gebäudereiniger-Handwerk stimmen vorgezogenen Tarifverhandlungen zu, Pressemitteilung vom 06.05.2022 <https://www.die-gebaeuedienstleister.de/presse/aktuelle-presseinformationen/detail/arbeitgeber-im-gebaeudereiniger-handwerk-stimmen-vorgezogenen-tarifverhandlungen-zu> [18.11.2022]

BIV – Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (2022b): Branchenreport 2022 – Das Gebäudereiniger-Handwerk <https://www.die-gebaeuedienstleister.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=3983&token=0b9f44e64d8476a6713bb474ee5ac6bb4fe4772f> [18.11.2022]

BIV – Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (2022c): Der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) <https://www.die-gebaeuedienstleister.de/service/verband> [18.11.2022]

Blickpunkt (2019): Das Magazin des Gebäudereinigerhandwerks, Ausgabe 01/2019, <https://www.die-gebaeuedienstleister.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=2047&token=ffd2627c23afd4c85ce62e4d480b22de98e79211> [24.11.2019]

Blickpunkt (2020): Das Magazin des Gebäudereinigerhandwerks, Ausgabe 01/2020 <https://www.die-gebaeuedienstleister.de/blickpunkt-ausgabe-1/2020> [18.11.2022]

Boewe, J. (2022): Sauber: 12,5 Prozent mehr Lohn!, in: der Freitag, Nr. 42, 20. Oktober 2022, <https://www.freitag.de/autoren/der-freitag/gebaeudereiniger-erkaempfen-sich-sattes-lohnplus> [16.11.2022]

Gruppeninterview (2002): mit einem Vertreter des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) und einer Vertreterin der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) am 25.10.2022

IG BAU (2017a): Tarifverhandlung für das Gebäudereiniger-Handwerk: IG BAU fordert einen Euro mehr pro Stunde und volle Ost-West-Angleichung, Pressemeldung vom 8.04.2017 <https://igbau.de/Binaries/Binary9382/PM-TV-GBR.pdf> [26.11.2022]

IG BAU (2017 b): Abschluss in der Tarifrunde für das Gebäudereiniger-Handwerk: Endlich: Die Lohnmauer zwischen Ost und West fällt, Pressemeldung 112/2017 vom 10.11.2017 <https://igbau.de/Binaries/Binary9315/pm-tv-gbr-ergebnis.pdf> [26.11.2022]

IG BAU (2018a): Rahmentarifvertrag für das Gebäudereiniger-Handwerk: IG BAU stellt Forderung für die Tarifrunde auf, Pressemeldung 6/2018 vom 25.02.2018 <https://igbau.de/Binaries/Binary13604/pm-6-2018-GebR-RTV-Forderung.pdf> [26.11.2022]

IG BAU (2018b): Tarifrunde im Gebäudereiniger-Handwerk: Warnstreik-Zwischenbilanz: Rund 150 Objekte werden bestreikt, Pressemeldung 82/2018 vom 19.11.2018 <https://igbau.de/Binaries/Binary13514/PM-Warnstreik-GebR-Zwischenbilanz.pdf> [26.11.2022]

IG BAU (2019a): Tarifrunde in der Gebäudereinigung - IG BAU: Angriffe auf Rechte der Beschäftigten stoppen, Pressemeldung vom 17.05.2019 <https://igbau.de/Binaries/Binary12277/PM-GebR.pdf> [26.11.2022]

IG BAU (2019b): Höhere Lohn-Zuschläge – mehr Urlaub: Neuer Rahmentarifvertrag für 650.000 Gebäudereiniger steht, Pressemeldung vom 18. Oktober 2019. <https://igbau.de/Binaries/Binary13209/Tarifstreit-Gebaeudereinigung-beigelegt-Neuer-Rahmen-TV-fuer-650000-Reinigungskraefte-vereinbart-2-.pdf> [26.11.2022]

IG BAU (2020a): Tarifrunde für das Gebäudereiniger-Handwerk, Pressemeldung 48/2020 vom 16.06.2020. <https://igbau.de/Binaries/Binary14214/pm-48-TV-GebR.pdf>

IG BAU (2020b): Mindestlohn in der Gebäudereinigung steigt um 11 Prozent Einigung im Tarifkonflikt: 700.000 Reinigungskräfte bekommen mehr Geld, Pressemeldung vom 4.11.2020 [26.11.2022]

IG BAU (2022a): IG BAU fordert schnelle Tarifverhandlungen für Gebäudereiniger*innen, 25.04.2022, <https://igbau.de/IG-BAU-fordert-schnelle-Tarifverhandlungen-fuer-Gebaeudereiniger-innen.html> [24.11.2022]

IG BAU (2022b): Ergebnisse der Blitzumfrage, 31.05.2022 <https://igbau.de/Ergebnisse-der-Blitzumfrage.html> [16.11.2022]

Müller, D./Killroy, J. (2020): Streikmonitor: Arbeitskonflikte im Jahr 2019, in: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung, Nr.122, S. 131–142

Schulten, T./Bispinck, R./Lübker, M. (2022): Tarifverträge und Tariffucht in NRW, Düsseldorf <https://nrw.dgb.de/archiv/++co++581f60ca-eaf7-11ec-bf84-001a4a160123> [15.11.2022]

Statistisches Bundesamt (2022a): Strukturerhebung im Dienstleistungsbereich, Genesis-Datenbank: 47415-0015

Statistisches Bundesamt (2022b): Handwerksstatistik: Unternehmen, tätige Personen, Umsatz 2020, Genesis-Datenbank 53111-0004

Zeit (19.11.2022): Tarifstreit: Gebäudereiniger streiken für Weihnachtsgeld <https://www.zeit.de/wirtschaft/2018-11/tarifstreit-warnstreik-gebaeudereiniger-weihnachtsgeld> [15.11.2022]

13 Friseurhandwerk

13.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

Das Friseurhandwerk fällt in der Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008 (WZ08) in die Klasse 96.02 „Friseur- und Kosmetiksalons“. Dabei sind Friseurbetriebe (Unterklasse 96.02.1) und Kosmetikbetriebe (Unterklasse 96.02.2) in der Theorie getrennte Dienstleistungen. In der Praxis überschneiden sich die Tätigkeiten zwischen Friseurhandwerk und Kosmetik jedoch häufig, denn die Spanne der angebotenen Leistungen reicht vom Haarschnitt bis zu Gesamtpaketen inklusive Pflege- und Wellnessbehandlungen. Grundsätzlich fallen in den Aufgabenbereich der Friseure, der im folgenden Kapitel betrachtet wird, die Leistungen „Haarwäsche, Schneiden, Legen, Färben, Tönen, Wellen, Glätten und ähnliche Frisördienstleistungen für Männer, Frauen und Kinder“ sowie „Rasur und Bartpflege“ (Statistisches Bundesamt, 2008, 398; vgl. auch Bünnemann, 2014, 3).

Steckbrief Friseurhandwerk

WZ-08-Klassifikation: WZ08-Klassifikation S96.02.1

Nettobrancheumsatz (2021): 6,28 Mrd. Euro

Anzahl der Betriebe (2021): 81.030

Betriebsgrößenstruktur (2019): Weniger als 5 Beschäftigte: 70 Prozent, zwischen 5 und 9 Beschäftigte: 23 Prozent, zwischen 10 und 19 Beschäftigte: 5 Prozent, mehr als 50 Beschäftigte: 0,3 Prozent

Erwerbstätige (2020): 231.749

Art der Beschäftigung (2020): 61 Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 15 Prozent geringfügig beschäftigt, 24 Prozent selbständig

Besonderheiten: Wettbewerbsverzerrung durch Lohn- und Preisdumping, Schattenwirtschaft, Umsatzverluste durch die Corona-Pandemie, viele Selbstständige (oft ohne Ausbildungsfunktion), Arbeits- und Fachkräftemangel, Nachwuchsprobleme/Auszubildendenmangel

Quellen: Statistisches Bundesamt (2022); Zentralverband des deutschen Friseurhandwerks (2022b), ZDH (2022); eigene Zusammenstellung

Die Friseurbranche ist kleinteilig strukturiert und zählte zwischen 2016 und 2020 jährlich ungefähr 80.700 Friseursalons. Im Jahr 2021 waren deutschlandweit mit circa 81.000 Salons dann rund 300 mehr registriert als noch im Vorjahr (ZDH, 2022). Mit einem Anteil von 70 Prozent prägen mittelständische Betriebe mit einem Jahresumsatz zwischen 17.500 Euro und 125.000 Euro das Friseurgewerbe. Im Jahr 2019 erwirtschafteten diese 70 Prozent der Betriebe jedoch nur 32 Prozent des Brancheumsatzes. Dies unterstreicht die wirtschaftliche Bedeutung von größeren Unternehmen: die Anzahl von Betrieben mit einem Jahresumsatz von 125.000 Euro bis 500.000 Euro nahm in den letzten Jahren stetig zu. Auch wurden 2019 mehr Friseurunternehmen mit einem Umsatz zwischen 500.000 und 5 Millionen Euro verzeichnet als noch 2018. Derzeit fallen nur 2 Prozent aller mehrwertsteuerpflichtigen Betriebe in die höchste

Umsatzklasse (125.000 bis 5 Millionen Euro), die aber ganze 20 Prozent des Branchenumsatzes erwirtschaften (Zentralverband, 2022b, 12).

Seit Beginn der Corona-Pandemie haben sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Friseurhandwerk drastisch verändert. Laut der Umsatzsteuerstatistik des Statistischen Bundesamtes (2022) erwirtschaftete die Friseurbranche im Jahr 2020 circa 6,28 Milliarden Euro. Mit einem Umsatzeinbruch von 11,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr wirkte sich der Corona-Lockdown 2020 damit stark auf das Friseurhandwerk aus (Zentralverband, 2022b, 10). Die Folgen der Corona-Pandemie für das Friseurhandwerk waren auch ein wichtiges Thema in den Interviews mit den Tarifparteien, die aus Termingründen anders als in den anderen Branchen nicht als Gruppeninterview, sondern getrennt durchgeführt wurden. So bezeichnete einer der beiden interviewten Arbeitgebervertreter aus Nordrhein-Westfalen die Salonschließungen im Zuge der Corona-Maßnahmen als monatelanges „Berufsausübungsverbot“ (Interview Arbeitgeber, 2022).

Analog zur Umsatzentwicklung waren vor Ausbruch der Pandemie auch die Beschäftigungszahlen über Jahre hinweg stabil geblieben. Seit 2020 zeichnen sich hingegen auch in der Beschäftigungsstatistik Veränderungen ab: Ausgehend von 142.139 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Friseurhandwerk im Jahr 2019 sank die Zahl bis 2021 auf nur noch 128.110 (Bundesagentur für Arbeit, 2022). Dies entspricht einem Rückgang um fast 10 Prozent, der von den Arbeitgebern in erster Linie auf die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie zurückgeführt wird (Interview Arbeitgeber, 2022). Auch die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist gesunken: Nach einem Rückgang von 37.884 (2018) auf 34.993 (2019) waren 2020 nur noch 32.444 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geringfügig im Friseurhandwerk tätig (Bundesagentur für Arbeit, 2022; Statistisches Bundesamt, 2022). Die Beschäftigten waren während der Betriebsschließungen von Kurzarbeit und den damit verbundenen Einkommenseinbußen betroffen (Interview ver.di, 2022).

Eine weitere Besonderheit der Friseurbranche ist der hohe Anteil an Selbstständigen und Solo-Selbstständigen. Laut Zentralverband des deutschen Friseurhandwerks führte der gesunkene Umsatz während der Corona-Lockdowns dazu, dass viele Salons unter einen Jahresumsatz von 22.000 Euro fielen. Damit „rutschen sie in die Kategorie der umsatzsteuerbefreiten Mikrosalons ab“ (Zentralverband, 2022b, 13). Der Anteil solcher Kleinstbetriebe in der Friseurbranche wird auf circa 30 Prozent geschätzt (ebd., 2022b, 13; Interview Arbeitgeber, 2022). Kleinselbstständige im Friseurhandwerk, die weniger als 22.000 Euro Umsatz im Jahr erwirtschaften, können dies tun, ohne Mehrwertsteuer abzuführen, und arbeiten deshalb mit einem Kostenvorteil gegenüber umsatzsteuerpflichtigen Betrieben und bilden zudem meist auch keinen Nachwuchs aus.

Die geringere Ausbildungsaktivität der Betriebe wirkt sich direkt auf die Nachwuchsförderung im Friseurhandwerk aus (Zentralverband, 2020). Die Auszubildendenzahlen im Friseurhandwerk haben sich in den zehn Jahren zwischen 2011 und 2021 mehr als halbiert. Im Jahr 2021 registrierte der Zentralverband des deutschen Handwerks (2022) nur noch 15.911 Auszubildende. Laut des Gewerkschaftsvertreters aus Nordrhein-Westfalen geht diese Entwicklung auch auf ein Imageproblem der Branche zurück (Interview ver.di, 2022). Wer eine Ausbildung im Friseurhandwerk in Betracht

ziehe, müsse sich mit der Aussicht auf lange Arbeitszeiten und einem niedrigen Arbeitsentgelt auseinandersetzen (ebd.). Der Zentralverband fordert unterschiedliche Maßnahmen, um dem zukünftigen Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dazu gehört langfristig unter anderem mehr Wertschätzung von beruflicher Bildung im Rahmen einer Bildungswende, um „jungen Erwachsenen den Einstieg in den Friseurberuf zu erleichtern“ (Zentralverband, 2022a). Aus Sicht der Gewerkschaft müssen sich vor allem die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung verbessern. Sonst müsse man sich in der Branche zukünftig diese Frage stellen: „Wie attraktiv ist es denn überhaupt, im Friseurhandwerk zu arbeiten, wenn man [...] nach einer dreijährigen Ausbildung auf Mindestlohniveau arbeitet?“ (Interview ver.di, 2022).

13.2 Tarifbindung, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft

Im Friseurhandwerk sind die Arbeitgeber über eine Pflichtmitgliedschaft in den jeweiligen Handwerkskammern organisiert und zusätzlich über eine freiwillige Mitgliedschaft in den Innungen. Jene können sich zu Landesinnungsverbänden zusammenschließen. Dem Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks gehören derzeit elf Landesinnungsverbände, in denen insgesamt 220 Friseurinnungen zusammengeschlossen sind (Zentralverband, 2022b, 3). Nach § 54 des Gesetzes zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung) sind Innungen und Innungsverbände tariffähig. Der Gesetzgeber verfolgt damit das Ziel, „den Abschluss von Tarifverträgen zu fördern und es den Gewerkschaften zu erleichtern, einen Partner für das Aushandeln und den Abschluss von Flächentarifverträgen zu finden“ (Kluth, 2017, 7). Auch wenn in mehreren Regionen noch ältere Tarifverträge fortbestehen, von denen einige auch allgemeinverbindlich sind (siehe Kapitel 13.4), wurden bis 2019 nur in Bayern, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein in regelmäßigen Abständen neue Tarifverträge abgeschlossen. (Bispinck et al., 2020, 172). Dieses Branchenkapitel beschränkt sich stellvertretend für das westdeutsche Tarifgebiet auf Nordrhein-Westfalen. Wie in Nordrhein-Westfalen trat auch in Rheinland-Pfalz (in den Kammerbezirken Koblenz, Rheinhesen und Trier) zum 1. Oktober 2022 ein neuer Tarifvertrag in Kraft (Bundesanzeiger, 2022a, 2022b).

In anderen Ländern, wie beispielsweise in Bayern, würde man aber aktuell „überhaupt nicht erst ans Verhandeln“ kommen. Das Ausbleiben von neuen Tarifabschlüssen in anderen Bundesländern ist aus Sicht des Vertreters des Friseur- und Kosmetikverbands NRW bedauernd, aber angesichts der aktuellen Herausforderungen auch nachvollziehbar. Andere Landesinnungen, genannt wurden z. B. Sachsen und Brandenburg, seien aufgrund von zu geringen Mitgliederzahlen nicht verhandlungsfähig und sind aus dem Zentralverband ausgetreten (Interview Arbeitgeber, 2022). Generell gibt es in Ostdeutschland aufgrund der fehlenden Verhandlungsbereitschaft der Arbeitgeber keine funktionierenden Tarifstrukturen (Bispinck et al., 2022, 172 f).

Auf Arbeitnehmerseite werden die Beschäftigten durch die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vertreten. Die Kleinteiligkeit der Branche erschwert dabei seit jeher die Mitgliederrekrutierung von ver.di, sodass die Branche seit jeher als schwach organisiert gilt (Bispinck, 2017, 526). In den vergangenen Jahren kam nach Aussage des interviewten Gewerkschaftsvertreters noch ein weiterer Effekt hinzu: „In der

Corona-Pandemie hatten wir wirklich große Austritte im Friseurhandwerk. Ja, also die waren im Lockdown, die haben [...] also wirklich aus monetärem Druck die Mitgliedschaft gekündigt“ (Interview ver.di, 2022). Derzeit seien aber wieder vermehrt Eintritte zu verzeichnen, die unter anderem auf individuellen Beratungsbedarf hinsichtlich der korrekten tariflichen Eingruppierung zurückgehen. Auch die Werbung von Neumitgliedern über Informationsveranstaltungen in Berufsschulen sei erfreulich angelaufen (ebd.).

Auch seitens der Arbeitgeber wird der Organisationsgrad von ver.di als schwach wahrgenommen – ein Umstand, der vom Arbeitgebervertreter aber höflich umschrieben wird: „Also ich sage mal, es fällt ver.di schwer, wenn wir Tarifverhandlungen haben, sie mit Mitarbeitern aus Friseurunternehmen zu bestücken“ (Interview Arbeitgeber, 2022). Trotzdem wird ver.di von den Arbeitgebern als die relevante Tarifpartei auf Arbeitnehmerseite wahrgenommen: „Ja, wir könnten [...] auch mit dieser christlichen Gewerkschaft abschließen und mit denen verhandeln. Aber wir sind immer noch mit ver.di als dem Tarifpartner dran. Denn ich glaube, diese christlichen, wie sie alle heißen, die sind dann noch schlechter bestückt“ (Interview Arbeitgeber, 2022). Die Streikfähigkeit von ver.di wird in der Wahrnehmung der Arbeitgeber auch dadurch geschwächt, dass viele Beschäftigte über Jahre hinweg in kleinen, familiengeführten Betrieben tätig sind und gegenüber ihrem Arbeitgeber persönliche Loyalität empfinden (Interview Arbeitgeber, 2022). Auch der Gewerkschaftsvertreter bestätigt, dass Streiks in der Branche unüblich seien: „Es läuft alles und ausschließlich am Verhandlungstisch“ (Interview ver.di, 2022).

Die Reichweite der Tarifverträge für das Friseurhandwerk ist in Nordrhein-Westfalen hoch, da diese regelmäßig für allgemeinverbindlich erklärt werden (siehe Kapitel 13.5). Die Tarifverträge finden also für alle Betriebe der Branche Anwendung, und nicht nur für die Mitglieder der Innung. Ohne die AVE würde laut Arbeitgeberverband nur für schätzungsweise 75 Prozent der Beschäftigten eine Tarifbindung bestehen (Interview Arbeitgeber, 2022).

Für Nordrhein-Westfalen verhandelt auf Arbeitgeberseite der Friseur- und Kosmetikverband NRW als Landesinnungsverband. Die Gewerkschaftsseite wird von der ver.di Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen vertreten. Der am 12. Juni 2018 mit Wirkung zum 1. Juli 2018 abgeschlossene Tarifvertrag war seitens der Tarifvertragsparteien erstmals zum 30. Juni 2020 kündbar (Bundesanzeiger 2018). Während 2018 schon vor Ablauf der Kündigungsfrist ein neuer Tarifvertrag ausgehandelt wurde, unterblieb dies im Jahr 2020, sodass der bestehende Tarifvertrag aus dem Jahr 2018 seitens der Gewerkschaft nicht gekündigt wurde und damit weiterhin in Kraft blieb (Schulten/Bispinck/Lübker, 2022, 85). Die Arbeitgeberseite begründet das Ausbleiben von neuen Verhandlungen mit den monatelangen Salonschließungen während der Corona-Pandemie und der aufgrund der Umsatzeinbußen schlechten Ausgangssituation für die Verhandlungen. „Da haben wir unseren Mitgliedern es nicht antun können, dass wir gesagt hätten: ‚So, wir haben uns mit ver.di jetzt auf neue Löhne geeinigt.‘ Das haben wir ganz klar abgelehnt“, so einer der befragten Arbeitgebervertreter (Interview Arbeitgeber, 2022). Das Verhältnis zu ver.di sei während dieser Zeit laut Arbeitgeberverband positiv und von gegenseitigem Verständnis geprägt gewesen (ebd.). Der Gewerkschaftsvertreter bestätigt ein Entgegenkommen in den Anfängen der Pandemie-Zeit, er habe „da auch nicht gedrängt auf Verhandlung“. Gleichzeitig spricht er

aber auch von Schwierigkeiten bei der Kontaktaufnahme in der Zeit nach den Lock-downs (Interview ver.di, 2022).

Beide Tarifparteien bezeichnen die damals bevorstehende Anhebung des Mindestlohns auf 10,45 Euro zum 1. Juli 2022 als wichtigen Grund dafür, dass sie im Frühjahr 2022 Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag aufgenommen haben (Interview Arbeitgeber, 2022, Interview ver.di, 2022). Auch bei dieser Höhe des Mindestlohnes wären neue Tarifverhandlungen aus Sicht beider Tarifparteien unabdingbar gewesen, da Beschäftigte mit Gesellenprüfung und Basistechniken bei einem Stundenlohn von 10,10 Euro bereits im Juli 2022 vom Mindestlohn eingeholt wurde. Da der angekündigte Mindestlohn in Höhe von 12 Euro je Stunde ab dem 1. Oktober 2022 auch die Tarifentgelte der Angestellten mit Gesellen- oder Meisterprüfung mit weitergehenden Aufgaben eingeholt hätte, wurde der Druck, einen neuen Tarifabschluss zu erzielen, zusätzlich erhöht (Interview Arbeitgeber, 2022; Interview ver.di, 2022). Die Gewerkschaft und die Arbeitgeberseite waren sich einig, für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung einen deutlichen Abstand zum neuen Mindestlohn herzustellen (ebd.).

13.3 Verhandlungsstrategien und Tarifabschlüsse

Das Verhältnis zwischen ver.di und den Landesinnungsverbänden variiert stark zwischen den Bundesländern. In Nordrhein-Westfalen beschrieben beide Tarifparteien das Verhandlungsklima als sehr kooperativ. Die Verhandlungsparteien erzielten in der Tarifrunde des Jahres 2022 zunächst eine Einigung darüber, die Vergütungsgruppen 1b und 1c für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung nicht mehr zu tarifieren (Kapitel 13.4). Damit war die neue Vergütungsgruppe 1 (Arbeitnehmer/-innen mit Gesellenprüfung im Friseurhandwerk, die Basistechniken beherrschen) die unterste zu tarifierende Lohngruppe. Diese stand am Anfang der Tarifverhandlungen – verbunden mit dem gemeinsamen Ziel der Verhandlungsparteien, diese über dem Mindestlohn anzusiedeln. Dieses gemeinsame Ziel führte nach Aussage des Gewerkschaftsvertreters zu einem kooperativen Verhandlungsklima: „Es gab schon ein großes Verständnis für die allgemeine Situation. Deswegen waren das gute Gespräche, [...] weil klar war, wir müssen irgendwie über den Mindestlohn“ (Interview ver.di, 2022). Ein Arbeitgebervertreter bestätigt dies: „Wir wussten ja, was auf uns zukam. Und ich denke, in unseren Köpfen war das auch gewachsen vorher, dass wir nicht hingehen [...] würden [und] mit 12 Euro abschließen. Das wollten wir nicht“ (Interview Arbeitgeber, 2022).

Trotzdem wurde nach Aussagen des Gewerkschaftsvertreters für die (neue) unterste Vergütungsgruppe hart um Cent-Beträge gerungen: „Also die gegnerische Seite, ich sage mal gegnerische Seite, war sich da total uneins, was [...] ein geeigneter Abstand zum Mindestlohn wäre. Also es gab [bei einigen] die Bereitschaft, lass uns direkt über 13 Euro reden. Und die anderen waren dann in den Angeboten hinterher, glaube ich, bei 12,45 Euro.“ (Interview ver.di, 2022). Einer der beiden Arbeitgebervertreter stellte den Verhandlungsverlauf wie folgt dar: „Und dann haben wir uns eben auf die 12,65 [geeignet], und das war ver.di natürlich auch sehr recht. Und die haben dann dementsprechend, wie [das] Gewerkschaftsmanier ist, auch mal ordentlich was draufgelegt.“

Wo wir dann drüber halt verhandeln mussten. Und wir haben dann nachher [...] zugestimmt und eingeschlagen. Etwas höher, als wir wollten“ (Interview Arbeitgeber, 2022).

Die Anhebung der VG1 von 10,10 Euro auf 12,65 Euro (d. h. um 25,2 Prozent) war damit die erste Einigung über eine Lohnsteigerung. Ausgehend von diesem Verhandlungsergebnis wurden die Entgelte der übrigen Vergütungsgruppen ausgehandelt. Die Gewerkschaft argumentierte hier, dass der Abstand der anderen Vergütungsgruppen zur untersten Gruppe nicht schrumpfen dürfe, damit sich zusätzliche Aufgaben und Qualifikationen für die Beschäftigten weiterhin bezahlt machen. „Ja, also wir haben ein Problem identifiziert, das [die Arbeitgeber] nicht leugnen können“, so der ver.di-Vertreter (Interview ver.di, 2022) Für die Vergütungsgruppe 2 (Gesellen- oder Meisterprüfung mit weitergehenden Aufgaben) wurde der Stundenlohn von 10,60 Euro auf 13,20 Euro angehoben und damit um 24,5 Prozent. Zusammen machen die VG1 und VG2 nach Einschätzung der Arbeitgeber etwa zwei Drittel bis drei Viertel der Beschäftigten aus, sind tarifpolitisch also die entscheidenden Gruppen (Interview Arbeitgeber, 2022). In den höheren Entgeltgruppen sind die Tariflohnsteigerungen zum 1. Oktober 2022 mit 14,3 Prozent (VG3 und VG4) bzw. 7,8 Prozent (VG5) etwas geringer ausgefallen. „Wir können nicht einfach, das wollte gerne ver.di, alle Tarifgruppen gleichmäßig [...] anpassen. [...] Wir mussten da also schon Unterschiede machen. Weil ich denke, wir müssen uns jetzt erstmal von diesem, durch Mindestlohn getriebenen Tarifvertrag ... erstmal ein bisschen durchschnaufen und können dann auch wieder automatisch die [restlichen] Gruppierungen nach oben fahren“, so einer der beiden Arbeitgebervertreter (Interview Arbeitgeber, 2022).

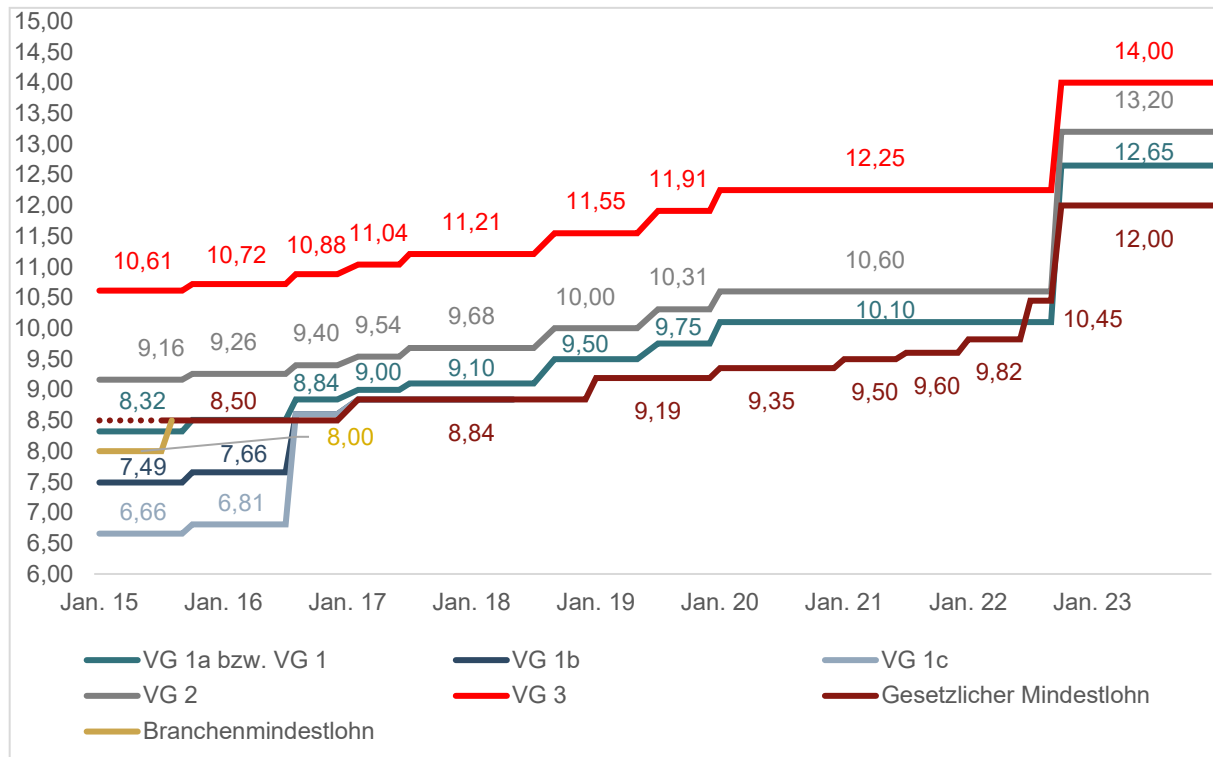
Letztendlich wurde mit dem Abschluss zum 1. Oktober 2022 im Friseurhandwerk die gesamte Entgelttabelle nach oben verschoben, gleichzeitig aber die Lohnstruktur stark gestaucht, um die Lohnkostensteigerung zu begrenzen (siehe Abschnitt 13.4). Der Anstieg des Stundenlohns in den beiden unteren Vergütungsgruppen wurde laut ver.di und Friseurverband in dieser Größenordnung erst durch die Mindestlohnanhebung auf 12 Euro ermöglicht. (Interview Arbeitgeber, 2022; Interview ver.di, 2022; Engels, 2022). Nach übereinstimmender Aussage der Tarifparteien gab es keine Bestrebungen, die Erhöhung der Tarifentgelte durch Änderung anderer Tarifinhalte zu kompensieren (Interview Arbeitgeber, 2022; Interview ver.di, 2022).

Die Arbeitgeberseite spricht angesichts der Lohnerhöhung von einer potenziellen Vorbildfunktion des Abschlusses in Nordrhein-Westfalen für andere Bundesländer. Die Arbeitgeber hätten mit dem Abschluss „soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern“ übernommen (Interview Arbeitgeber, 2022). Trotzdem setzt ein höheres Entgelt voraus, dass Unternehmen zahlungsfähig sind und bleiben. Deshalb müssten die Lohnsteigerungen so verhandelt werden, dass die Preisentwicklung in den Friseursalons parallel dazu verlaufen kann. Das heißt, die Mindestlohn- und die Tariflohnentwicklung müssten den Unternehmen genug Zeit einräumen, um die Preise anzupassen. Dabei sollte laut Friseurverband berücksichtigt werden, dass steigende Preise für Friseurdienstleistungen nicht nur die höheren Lohnkosten widerspiegeln, sondern auch die zuletzt deutlich angestiegenen Energie- und Materialkosten. Nach Berechnungen des Friseur- und Kosmetikverbands NRW (Engels, 2022) würde es zum Schutz der Gewinnmarge nicht ausreichen, die Preise für einen Haarschnitt um 10 Prozent, also äquivalent zur Inflationsrate, zu erhöhen. Um die gestiegenen Betriebs-, Material- und Lohnkosten an die Kunden weiterzureichen und den gleichen

Gewinn wie vor Jahresfrist zu erzielen, müssten die Friseurbetriebe ihre Preise um etwa 20 Prozent anheben (Interview Arbeitgeber 2022).

Abbildung 13-1: Unterste Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn im Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalen

Entgelte in Euro je Stunde



VG 1c: Arbeitnehmer/in ohne Ausbildung (tarifert bis Juni 2018); VG 1b: Ausbildungszeit durchlaufen aber Gesellenprüfung nicht abgelegt (tarifert bis Juni 2018); VG 1a bzw. VG 1: Arbeitnehmer/in mit Gesellenprüfung (Basistechniken); VG 2: Arbeitnehmer/in mit Gesellen- oder Meisterprüfung (weitergehende Fertigkeiten); VG 3: Arbeitnehmer/in mit Gesellen- oder Meisterprüfung (professionelle Beherrschung).

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Darstellung

Während aktuell die Tariflöhne in Nordrhein-Westfalen über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, zeigt Abbildung 13-1, dass dies nicht immer der Fall war. So lag die unterste Vergütungsgruppe (VG 1a) bis Ende September 2022 bei 10,10 Euro und wurde damit für drei Monate vom gesetzlichen Mindestlohn verdrängt. Auch in den ersten Jahren nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns kam es im Friseurhandwerk zu Überschneidungen von Mindestlohn und Tariflohn. Dies betraf in Nordrhein-Westfalen zwei Vergütungsgruppen, die nach Aussagen der Tarifvertragsparteien allerdings nur schwach besetzt sind: Vergütungsgruppen 1b (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit durchlaufener Ausbildung, ohne abgelegte Gesellenprüfung) und 1c (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Ausbildung). Im Tarifvertrag vom Dezember 2012 waren diese mit 90 bzw. 80 Prozent des Entgelts der VG 1a tarifert, was Anfang 2015 einem Stundenentgelt von 7,49 Euro bzw. 6,66 Euro entsprach. Zu beachten ist hier allerdings, dass beide Vergütungsgruppen zu diesem Zeitpunkt nicht mehr wirksam waren, da sich die Tarifvertragsparteien auf Bundesebene bereits 2013

auf einen Branchenmindestlohn geeinigt hatten, der nach dem Arbeitnehmerentwergesetz für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Dieser betrug im Westen zunächst 7,50 Euro und stieg im Jahr 2014 auf 8,00 Euro. Bis zum Auslaufen des Branchenmindestlohns im Juli 2015 galt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn im Friseurhandwerk aufgrund der Übergangsregelungen nicht (Bispinck, 2017, 527; Bispinck et al., 2020, 173).

Der Mindestlohn hat laut Arbeitgebervertreter nicht nur Auswirkungen auf die Höhe des aktuellen Abschlusses, sondern auch auf die Laufzeit des Tarifvertrages (Interview Arbeitgeber, 2022). Der aktuelle Tarifvertrag trat zum 1. Oktober 2022 in Kraft und ist erstmals zum 31. Dezember 2023 kündbar, hat also eine Laufzeit von nur 15 Monaten. Dies liegt deutlich unter den Laufzeiten von 23 bzw. 24 Monaten der 2016 und 2018 unterzeichneten Verträge (Bispinck et al., 2020, 177). Hintergrund ist, dass die nächste reguläre Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns durch die Mindestlohnkommission zum 1. Januar 2024 ansteht und beide Verhandlungsparteien gemäß einer Protokollnotiz zum aktuellen Tarifvertrag von Juni 2023 an Verhandlungen über neue Entgeltstrukturen aufnehmen wollen. Man rechne mit einer weiteren Erhöhung ab Januar 2024 und wäre damit reaktionsfähig (Interview Arbeitgeber, 2022).

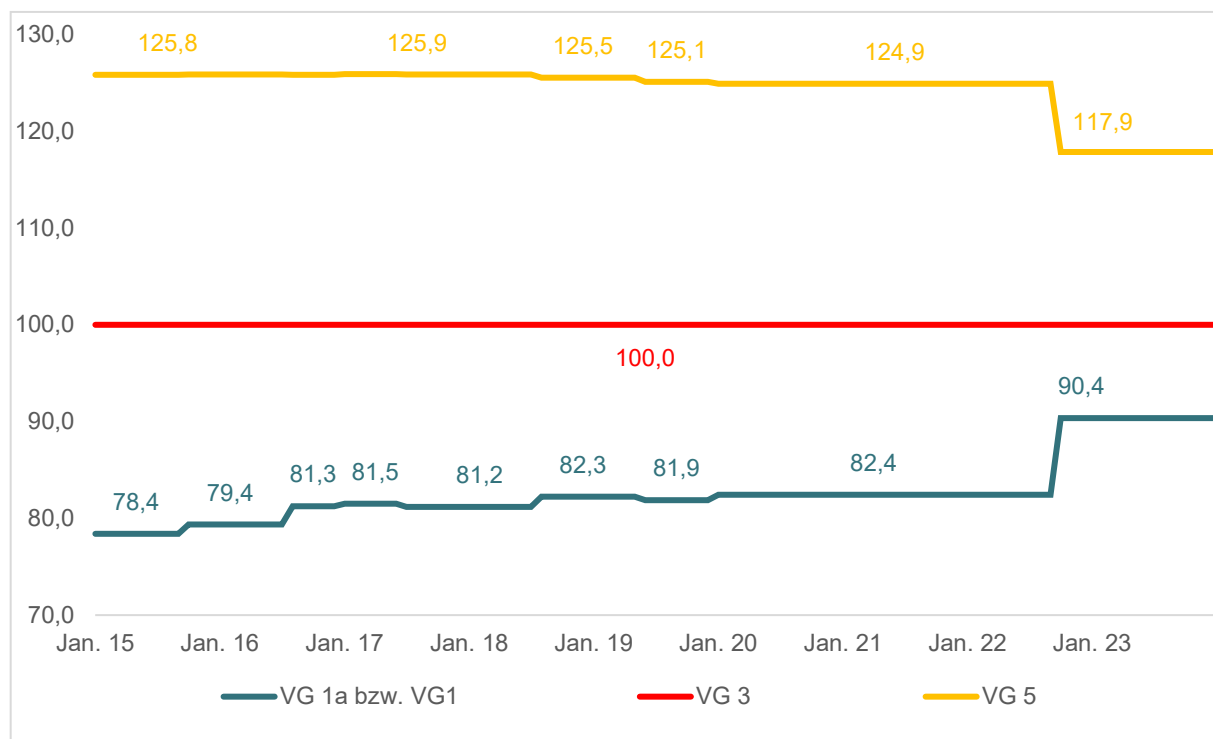
13.4 Tariflohnstruktur

Bereits 2018 wurde die Tariflohnstruktur im Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalen überarbeitet und einige Vergütungsgruppen aus den Tarifverhandlungen herausgenommen (Bispinck et al., 2020, 178). Für die Vergütungsgruppen 1b (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit durchlaufener Ausbildung, ohne abgelegte Gesellenprüfung) und 1c (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Ausbildung) verweist der Tarifvertrag vom 12. Juni 2018 nur noch darauf, dass „mindestens die Stundengrundlöhne des jeweils aktuell gültigen gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen“ sind (Bundesanzeiger, 2018). Im Jahr 2022 wurden nur noch fünf Vergütungsgruppen tarifiert (Friseur- und Kosmetikverband NRW und ver.di, 2022). Die Gruppen (1c) und (1b) werden im Tarifvertrag nicht mehr explizit aufgeführt und die Verhandlungsparteien kamen zudem überein, auch auf eine Tarifierung der Vergütungsgruppen 6 (Rezeptionisten) und 7 (Rezeptionisten mit weiteren Aufgaben) zu verzichten. Die Verhandlungsparteien verweisen diesbezüglich darauf, dass nur wenige Friseursalons überhaupt noch Rezeptionisten beschäftigen (Interview Arbeitgeber, 2022; Interview ver.di 2022). Insgesamt hat sich die Tariflohnstruktur in den vergangenen Jahren also stark vereinfacht, sodass es jetzt nur noch fünf aufeinander aufbauende Gruppen gibt.

Wie in Abbildung 13-2 zu sehen ist, blieben die prozentualen Abstände zwischen den Lohngruppen bis zum letzten Tarifabschluss nahezu konstant. Dabei lag die Stundenvergütung der VG 1 (Arbeitnehmer/-in mit Gesellenprüfung) von Januar 2015 bis Oktober 2022 trotz leichter Fluktuationen mit einem Index von 78 bis 82 stets circa 20 Prozent unter dem Niveau der VG 3 (Arbeitnehmer/-in mit Gesellen- oder Meisterprüfung und professioneller Beherrschung). Im Oktober 2022 stieg die Vergütung der untersten tarifierten Gruppe deutlich stärker an als die der mittleren VG 3. Infolgedessen verringerte sich der Abstand auf nur noch 10 Prozentpunkte. Eine ähnliche Entwicklung ist zwischen der VG 5 (Betriebsleiter/-in mit Meisterprüfung und Verantwortung

für Auszubildende) und der VG 3 zu beobachten. Bis Oktober 2022 verdienten Beschäftigte in VG 5 laut Tarifvertrag 25 Prozent mehr als in VG 3. Durch den relativ geringen prozentualen Anstieg der Vergütungen in der höchsten tarifierten Gruppe kam es auch am oberen Ende seit der Einführung des Mindestlohns von 12 Euro zu einer deutlichen Stauchung des Lohngitters. Der Indexwert für die VG 5 fiel von 125 auf 118, die tarifliche Stundenvergütung liegt demnach also nur noch 18 Prozent über der für die mittlere Gruppe VG 3. Nach Aussage der Arbeitgeber werden die tatsächlich gezahlten Gehälter für Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter aber häufig frei ausgehandelt und liegen dann über den tarifierten Entgelten (Interview Arbeitgeber, 2022). Weitere Stufenerhöhungen sind bis zum Ablauf der Kündigungsfrist im Dezember 2023 nicht vorgesehen.

Abbildung 13-2: Tariflohnstruktur im Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalen in Prozent der mittleren Gruppe (Index = 100)



VG 1a bzw. VG 1: Arbeitnehmer/in mit Gesellenprüfung (Basistechniken); VG 3: Arbeitnehmer/in mit Gesellen- oder Meisterprüfung (professionelle Beherrschung); VG 5: Betriebsleiter/in mit Meisterprüfung und Verantwortung für die Auszubildenden.

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Darstellung

Seitens der Gewerkschaft besteht das Bestreben, langfristig die prozentualen Abstände zwischen den Vergütungsgruppen wieder herzustellen und zu stabilisieren. Der Friseur- und Kosmetikverband weist jedoch zusätzlich darauf hin, dass die Tarifentgelte als eine Art „frei verhandelbarer Mindesttarif“ fungieren. Besonders bei jahrelanger Betriebszugehörigkeit würden Mitarbeiter oft übertariflich bezahlt. Laut Verband bringen Arbeitnehmer in der EG 5 zum Beispiel eine Unternehmerdenkweise mit, deren Mehrwert für den Salon nicht im Vertrag festgelegt werden könne. Für die oberen Lohngruppen entspräche deshalb die Stauchung auf dem Papier nicht zwangsläufig

der Realität (Interview Arbeitgeber, 2022; Interview ver.di, 2022). Auch ver.di bestätigt, dass Mitarbeiter oft übertariflich bezahlt werden, und führt dies auch auf die ungenauen Beschreibungen der Qualifikationen der Vergütungsgruppen im Tarifvertrag zurück. Das Ziel der Gewerkschaft sei es, durch den Tarifvertrag „verlässliche, überprüfbare Vergütung“ zu definieren und den Interpretationsspielraum für leistungsbezogene Bezahlung (vor allem nach unten) gering zu halten (Interview ver.di, 2022).

13.5 Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit

In Nordrhein-Westfalen werden die Entgelttarifverträge regelmäßig allgemeinverbindlich erklärt, gelten also für alle abhängig Beschäftigten (Bispinck et al., 2020, 173). Allgemeinverbindliche Entgelttarifverträge für das Friseurhandwerk bestehen nach einer Übersicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (2022) derzeit auch in Baden-Württemberg (AVE seit dem 1. August 2018), Bayern (seit dem 1. Mai bzw. 1. September 2018), Bremen (seit dem 1. Juli 2020), Hessen (seit dem 1. Juli 2019) und den weit überwiegenden Teil Niedersachsens (seit dem 1. Oktober 2018).⁷ Wie in der Vergangenheit auch, vereinbarten die Tarifparteien in Nordrhein-Westfalen bereits in den Schlussbestimmungen des Tarifvertrages vom 28. Juni 2022, einen gemeinsamen den Antrag auf AVE zu stellen. Der Antrag ist inzwischen beim Tarifausschuss des Landes Nordrhein-Westfalen eingegangen (Bundesanzeiger, 2022c). In der Vergangenheit, so z. B. in den Abschlüssen von 2012 und 2016, wurde in Nordrhein-Westfalen vereinzelt auch die Wirksamkeit des Tarifvertrages selbst unter den Vorbehalt gestellt, dass eine AVE erteilt wird. Dieser Passus fehlt in den Tarifverträgen von 2018 und 2022, da die Tarifparteien nicht mit einem Scheitern des Antrags rechnen (Interview Arbeitgeber, 2022).

Beide Vertragsparteien sind auch für die Zukunft von der Notwendigkeit einer AVE überzeugt. Nach Einschätzung des Gewerkschaftsvertreters erhöht die Aussicht auf einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag die Verhandlungsbereitschaft des Arbeitgeberverbandes deutlich (Interview ver.di, 2022). Zum einen wird die AVE mit dem Ziel begründet, dass alle Beschäftigten im Friseurhandwerk von einem neuen Tarifvertrag profitieren sollten, unabhängig davon, ob das Unternehmen Innungsmitglied ist oder die Beschäftigten Mitglied der Gewerkschaft sind (Interview Arbeitgeber, 2022; Interview ver.di, 2022). Nach Einschätzung der Arbeitgebervertreter wirkt sich das dank des Tarifvertrags höhere Lohnniveau zudem mildernd auf den Fachkräftemangel in der Branche aus (Interview Arbeitgeber, 2022).

Zum anderen reduziert ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag die stark ausgeprägte Wettbewerbsverzerrung in der Branche. Laut ver.di ist die AVE essenziell, um „überhaupt ansatzweise ein Regularium für diese Branche haben“ und bei Friseurdienstleistungen den Preisverfall nach unten zu stoppen (Interview ver.di, 2022). Besonders in Ballungsräumen gebe es einen Angebotsüberschuss an Friseursalons und Barbershops, von denen einige mit ungelernten Kräften arbeiten und mit Billigangeboten – die teilweise bis zu 30 Euro unter denen der Konkurrenz liegen – aggressiv um Kundinnen und Kunden werben. Laut Arbeitgeberverband „grasen diese Betriebe den

⁷ Für die in Niedersachsen gelegenen Gemeinden im Bremer Umland wurde vom Niedersächsischen Tarifausschuss ein Antrag auf AVE des dort und in Bremen geltenden Tarifvertrags abgelehnt (Bundesanzeiger 2020).

Markt ab“ und lassen nur einen Bruchteil der Kunden für die Salons mit gelernten Friseurinnen und Frisuren und fairer Bezahlung übrig. Diese Art von unfairer Wettbewerb müsse unterbunden werden, damit sich auch in Zukunft eine Ausbildung im Friseurhandwerk und das Aneignen von fortgeschrittenen Techniken lohnt (Interview Arbeitgeber, 2022; Interview ver.di, 2022).

Damit die AVE die angestrebte Wirkung entfalten kann, ist es nach Einschätzung der Tarifparteien unabdingbar, dass ihre Einhaltung in regelmäßigen Abständen und flächendeckend überprüft wird. Nach Ausbruch der Corona-Pandemie wurde nach Angaben der Gewerkschaft seltener in den Betrieben kontrolliert, ob Mitarbeiter legal beschäftigt waren. Bei den durchgeführten Kontrollen wurde jedoch verhältnismäßig öfter eine Gesetzeswidrigkeit aufgedeckt. Häufig ging es dabei um illegale Beschäftigung und die Nichtauszahlung von Arbeitsentgelten (ver.di, 2022). Trotz AVE gab es nach Angaben des Gewerkschaftsvertreters in der Vergangenheit sogar Fälle, in denen Mitarbeitern, die versuchten, ihren Tariflohn im Betrieb geltend zu machen, gekündigt wurde (Interview ver.di, 2022). Aus Sicht der Arbeitgebervertreter deuten auch ausgesprochen günstige Angebote darauf hin, dass sich einige Salons nicht an die AVE halten. Hier beträgt der Preis für einen Basishaarschnitt gerade einmal 13 oder 14 Euro. Damit liegt er nur knapp über dem gesetzlichen Mindestlohn und dem untersten Tariflohn. Würden diese (nicht der Innung angehörigen) Betriebe nach Tarifvertrag bezahlen, könnten sie nach Abzügen der Fixkosten laut Arbeitgebervertreter nicht profitabel arbeiten (Interview Arbeitgeber, 2022). Die Tarifvertragsparteien fordern vom Land Nordrhein-Westfalen deshalb eine wirksamere Kontrolle der Einhaltung der AVE (Interview Arbeitgeber, 2022; Interview ver.di, 2022).

13.6 Fazit und Ausblick

Die Bereitschaft, Tarifverträge zu schließen, hat im Friseurhandwerk aufgrund der Lockdown-Folgen durch die Pandemie vorübergehend abgenommen. Durch die Mindestlohnanpassungen im Jahr 2022 nahm der Druck aber zu, wieder Verhandlungen aufzunehmen, was auch geschah. Die Verhandlungsstrategien wurden dabei nicht beeinflusst. Der Mindestlohn treibt aber die Tariflöhne und er staucht die Lohnstruktur. Es gab keine Kompensationen, um diesen Druck zu mindern. Ebenso gab es zwischen 2020 und 2022 keine Wechselwirkung zwischen AVE und Mindestlohn (Tabelle 13-1).

Die Friseurbranche leidet aufgrund seiner Arbeitsbedingungen seit Jahren unter einem schlechten Image, das es den Betrieben auf lange Sicht erschwert, ausreichend Nachwuchs zu rekrutieren und auszubilden (Interview ver.di, 2022). Zuletzt führten die Betriebsschließungen während der Corona-Pandemie zu starken Umsatzeinbußen und einem Rückgang der Beschäftigtenzahlen in der Branche. Für die Zukunft des Friseurhandwerks ist nach Ansicht des Gewerkschaftsvertreters eine weitere Anhebung des Mindestlohns und darauf aufbauend die Abhebung der Tariflöhne vom Mindestlohn unabdingbar (Interview ver.di, 2022). Wesentlich für die Durchsetzung von Tariflöhnen oberhalb des Mindestlohns ist die Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge. Auch nach Ansicht der Arbeitgeber müssten die gelernten Kräfte mit abgelegter Gesellenprüfung und Knowhow von Basistechniken entsprechend entlohnt werden: „Wir sprechen von Elementen, die unseren Beruf ausmachen: modische Haarschnitte, Fri-

suren legen, Hochstecken, Haare färben.“ Trotzdem sollte bei den Mindestlohnanpassungen zukünftig die wirtschaftliche Situation der Salons stärker berücksichtigt werden (Interview Arbeitgeber, 2022).

Tabelle 13-1: Veränderungen im Tarifgeschehen im Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalen, 2020-2022

Aspekt des Tarifgeschehens	Befund: Veränderungen im Zeitraum 2020 bis 2022 gegenüber den Vorjahren	Einflussfaktoren, die Veränderung erklären				Fazit: Ein- fluss des gesetzli- chen Min- destlohns erkennbar?
		Erhöhungen nach MLK-Beschluss	Erhöhung auf 12 €	Corona-Pandemie	Arbeitskräfte- mangel	
1 Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen						
Arbeitgeber	erst gesunken, dann gestiegen	x	x	x	x	ja
Gewerkschaften	unverändert vorhanden					nein
2 Mitgliedschaft / Organisationsgrad						
Arbeitgeber	unverändert					nein
Gewerkschaften	gesunken			x		nein
Originäre Reichweite des Tarifvertrags	unverändert					nein
3 Verhandlungsstrategien beeinflusst						
Arbeitgeber	nein					nein
Gewerkschaften	nein					nein
4 Höhe der Tarifabschlüsse	deutlich höher		x		x	ja
5 Tarifliche Lohnstruktur	gestaucht	x	x			ja
6 Kompensation des Mindestlohns durch andere Tarifinhalte	nein					nein
7 Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und AVE	vorhanden,* wird unverändert beantragt					nein

* zentral für das Zustandekommen der Tarifabschlüsse

Quelle: eigene Zusammenstellung

Um den Lohn- und Kostensteigerungen gerecht zu werden, sollte das Friseurhandwerk außerdem, wie andere Handwerksberufe, auch als solches geschätzt werden. Damit gehe nach Einschätzung der Tarifparteien ein gewisses Preisniveau einher, doch die nötige Zahlungsbereitschaft sei nicht zwangsläufig vorhanden. Viele könnten sich Haarschnitte zum Salonpreis aber auch schlichtweg nicht leisten. So schneiden Friseure häufig zusätzlich zur Arbeit im Salon im Bekannten- und Verwandtenkreis Haare und werden so unfreiwillig in die Schwarzarbeit gedrängt (Interview Arbeitgeber, 2022; Interview ver.di 2022). Während die Arbeitnehmer einer Doppelbelastung ausgesetzt sind, stellt die Schattenwirtschaft im Friseurhandwerk auch die Branche vor ein grundlegendes Problem. Man habe eine gesellschaftliche Verpflichtung, Lohndumping zu

vermeiden und fair entlohnte Arbeitsplätze zu schaffen, sodass auch Teilzeitkräfte in den unteren beiden Entgeltgruppen zukünftig nicht von Altersarmut betroffen wären. Aufgrund des geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrades lasse sich dies im Friseurhandwerk mit Arbeitskämpfmaßnahmen nur schwer durchsetzen, sondern müsse auch in Zukunft fast ausschließlich über die Tarifverhandlungen laufen. In vielen Regionen, darunter auch Berlin-Brandenburg, liegen jedoch keine aktuellen Tarifverträge vor (Interview ver.di, 2022).

13.7 Literatur

Bispinck, R. (2017): Mindestlöhne und Tarifpolitik–Ergebnisse des WSI-Niedriglohn-Monitoring, in: WSI-Mitteilungen, 70. Jg. Nr. 7, 523-532

Bispinck, R./Dribbusch, H./Kestermann, C./Lesch, H. Lübker, M./Schneider, H./Schröder, C./ Schulten, T./Vogel, S. (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, BMAS-Forschungsbericht Nr. 562, Dezember, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-entwicklung-tarifgeschehen-vor-und-nach-einfuehrung-des-mindestlohns> [14.12.2022]

BA – Bundesagentur für Arbeit (2022): Beschäftigungsstatistik, SVB - Tabelle I: Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202112/iiia6/beschaeftigung-sozbe-bo-heft/bo-heft-d-0-202112-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1 [19.12.2022]

Bundesanzeiger (2018): Tarifvertrag über die Vergütungen im Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalen vom 12. Juni 2018, BAnz AT 07.12.2018 B17

Bundesanzeiger (2020): Bekanntmachung über die Ablehnung eines Antrags auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Entgelttarifvertrags für das Friseurhandwerk vom 20. Oktober 2020. Land Niedersachsen (BAnz AT 17.11.2020 B10)

Bundesanzeiger (2022a): Bekanntmachung über einen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für das Friseurhandwerk vom: 08.09.2022, Land Nordrhein-Westfalen (BAnz AT 27.09.2022 B7)

Bundesanzeiger (2022b): Bekanntmachung über einen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für das Friseurhandwerk vom: 27.10.2022, Land Rheinland-Pfalz (BAnz AT 15.11.2022 B13).

Bundesanzeiger (2022c): Bekanntmachung über einen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für das Friseurhandwerk vom: 08.09.2022, Land Nordrhein-Westfalen (BAnz AT 27.09.2022 B7).

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, Stand: 1. April 2022, Berlin

Bünemann, D. (2014): Friseur- und Kosmetiksalons – Service für jedes Alter und jeden Geldbeutel – von „Cut and Go“ bis Beautytempel, Erstbericht März 2014, Osnabrück

Engels, M. (2022): Wirtschaft – Tarife – Soziales. Mitgliederversammlung des Friseur- und Kosmetikverbandes NRW, Dortmund [intern zur Verfügung gestellt]

Friseur- und Kosmetikverband NRW und ver.di (2022): Tarifvertrag über die Vergütungen im Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalen vom 28. Juni 2022, Dortmund und Düsseldorf

Hans-Böckler-Stiftung (2022): Branchenmonitor Friseurbetriebe, Düsseldorf

Interview Arbeitgeber (2022): Leitfadeninterview mit Vertretern des Friseur- und Kosmetikverbands Nordrhein-Westfalen, 29. November 2022

Interview ver.di (2022): Leitfadeninterview mit dem ver.di-Vertreter für besondere Dienstleistungen in Nordrhein-Westfalen, 5. Dezember 2022

Kluth, W. (2017): Handwerksrechtliche Perspektiven zur Stärkung der Sozialpartnerschaft und (Flächen-) Tarifbindung. HSI-Working Paper, Nr. 10, Frankfurt am Main.

Lesch, H. (2017): Mindestlohn und Tarifgeschehen: Die Sicht der Arbeitgeber in betroffenen Branchen, IW-Report, Nr. 13, <https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-mindestlohn-und-tarifgeschehen.html> [15.11.22]

Schulten, T./Bispinck, R./Lübker, M. (2022): Tarifverträge und Tarifflicht in Nordrhein-Westfalen, WSI-Study Nr. 30, Düsseldorf.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige, Mit Erläuterungen, Wiesbaden

Destatis – Statistisches Bundesamt (2022): Handwerkszählung: Handwerksunternehmen, Tätige Personen, Umsatz: Deutschland, Jahre, Wirtschaftszweige, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> [14.12.2022]

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2022): Friseurhandwerk: Bündnis Schwarzarbeit deckt mehr Verstöße auf, Pressemitteilung vom 21.03.2022, <https://besondere-dienste.verdi.de/branchen/friseure/++co++d9f5414a-a908-11ec-bffa-001a4a160116> [14.12.2022]

Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks (2020): Jahresbericht Friseurhandwerk Spotlight 2019/20, Köln

Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks (2022a): Friseurhandwerk fordert Bildungswende, Presseinformation, <https://www.friseurhandwerk.de/presse/presse-service.html> [09.01.2023]

Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks (2022b): Jahresbericht Friseurhandwerk Spotlight 21/22, Köln

Zentralverband des Deutschen Handwerks (2022): Konjunkturberichterstattung: Betriebsbestand im Handwerk nach Berufen, https://www.zdh-statistik.de/application/stat_det.php?LID=1&ID=MDUxNDc=&cid=00871 [14.12.2022]

14 Zusammenfassende Betrachtung

In diesem abschließenden Kapitel werden die möglichen Einflüsse des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen ausgewählter Branchen vergleichend zusammengefasst. Dabei werden die wichtigsten Ergebnisse der einzelnen Branchenanalysen anhand der folgenden sieben in Kapitel 2.1.2 eingeführten Indikatoren der Tarifbeziehungen miteinander verglichen:

1. Veränderung der Bereitschaft bei Arbeitgeberverbänden, Unternehmen und Gewerkschaften, Tarifverträge abzuschließen;
2. Veränderung der Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (auch Mitgliedschaften ohne Tarifbindung);
3. Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategien;
4. Auswirkungen auf die Höhe der Tarifabschlüsse;
5. Veränderung der tariflichen Lohnstruktur;
6. Kompensation der mindestlohninduzierten Tarifierhöhungen durch andere Tarifinhalte;
7. Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen.

Im Sinne eines „Mixed Methods“-Designs (siehe Kapitel 2) wurden in den einzelnen Branchenfallstudien quantitative und qualitative Methoden miteinander verbunden, um zu belastbaren Befunden hinsichtlich der Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf diese sieben Teilaspekte zu gelangen. Die Kombination dieser beiden Forschungsansätze hat sich als zielführend erwiesen. Für den vorliegenden Bericht wurden insbesondere Tarifverträge quantitativ ausgewertet, um beispielsweise zu Aussagen über die Höhe der Tarifabschlüsse oder über Veränderungen der tariflichen Lohnstruktur zu kommen. Auch in den Tarifbranchen, in denen solche quantitativen Indikatoren zur Verfügung stehen, ließen sich die quantitativ ermittelten Veränderungen häufig erst in Verbindung mit den qualitativen Einschätzungen der handelnden Akteure in Bezug auf den Einfluss des Mindestlohns interpretieren. Hierzu wurden in allen untersuchten Branchen Leitfadeninterviews mit Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern geführt, und zwar in der Regel in Form von gemeinsamen Gruppeninterviews. Die Angaben der Tarifparteien stützen die Analyse auch dort, wo keine quantitativen Daten zur Verfügung stehen (siehe auch Bispinck et al., 2020, 185 ff.).

Der gewählte Ansatz erlaubt zum einen eine kausale Attribution von deskriptiven Befunden in Hinblick auf den Einfluss des gesetzlichen Mindestlohns, zum anderen aber auch eine Kreuzvalidierung der Befunde selbst. Unter Rückgriff auf die in dem Forschungsprojekt gesammelten Erfahrungen sollen beide Vorteile hier kurz an ausgewählten Beispielen dargestellt werden. So lassen sich zum Beispiel Veränderungen der tariflichen Lohnstruktur anhand der quantitativen Analyse ausgewählter Tariflohngruppen detailliert darstellen. Im vorliegenden Bericht wurden hierfür in der Regel die Tarifregionen Nordrhein-Westfalen und Berlin-Brandenburg ausgewertet. Für viele der untersuchten Branchen lässt sich quantitativ eine Stauchung der Tariflohnstruktur dokumentieren, die häufig am unteren Ende der Lohnskala besonders deutlich wird. Erst die Aussagen der Tarifparteien über das Verhandlungsgeschehen erlauben es jedoch, dies auf den Mindestlohn zurückzuführen, wie etwa im Bäckerhandwerk (Kapitel 5) und im Friseurhandwerk (Kapitel 13). Im Einzelhandel (Kapitel 6) besteht hingegen

keine Verbindung zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und der (geringfügigen) Stauchung des Tarifgitters, die nach Aussage der Tarifparteien das Ergebnis einer im Verhandlungsverlauf beschlossenen „sozialen Komponente“ ist.

In der Regel stützen sich quantitative und qualitative Befunde gegenseitig, sodass hier von einer hohen Validität der Forschungsergebnisse ausgegangen werden kann. So lässt sich beispielsweise die Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen, zum einen daran festmachen, dass bestehende Tarifverträge zum Auslaufen der Kündigungsfrist durch neue Abschlüsse ersetzt wurden. Zum anderen stützen die qualitativen Angaben der befragten Sachverständigen aus Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften den für die meisten Branchen zutreffenden Befund, dass auf beiden Seiten eine generelle Verhandlungsbereitschaft besteht. In seltenen Fällen lieferten die beiden Forschungsstränge jedoch zunächst konträre Befunde. So zeigten (unveröffentlichte) Daten des WSI-Niedriglohnmonitorings, dass Anfang 2022 im Einzelhandel 41 von 263 ausgewerteten Gehaltsgruppen unterhalb von 12 Euro lagen (siehe Kapitel 6.4.1). Dies deutete auf eine erhebliche Verdrängung von Tariflöhnen durch den gesetzlichen Mindestlohn hin. Nach übereinstimmender Aussage der Tarifparteien hat dies jedoch nur eine marginale Bedeutung, da nur die Eingangsstufen der tangierten Gehaltsgruppe betroffen sind (über deren Besetzung keine Angaben vorliegen). Eine weitergehende Analyse der Entgelttabelle führte zu dem Ergebnis, dass die vom Mindestlohn überholten Eingangsstufen nur 3 Prozent der Tabellenwerte ausmachen. Der ursprüngliche Widerspruch zwischen beiden Forschungsansätzen konnte damit zu Gunsten der qualitativen Erhebungsmethoden aufgelöst werden.

Als Untersuchungszeitraum für den Einfluss des gesetzlichen Mindestlohns auf die verschiedenen Indikatoren des Tarifgeschehens werden die Jahre 2020 bis 2022 herangezogen. In diesen Zeitraum fallen die Beschlüsse der Mindestlohnkommission mit insgesamt fünf Anpassungsschritten zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 1. Juli 2022 sowie die durch den Deutschen Bundestag beschlossene Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro ab dem 1. Oktober 2022. Auch wenn die jüngste Anhebung in das Ende des Untersuchungszeitraums fällt, sind die Effekte auf das Tarifgeschehen deutlich spürbar. In den meisten der hier untersuchten Branchen wurden auslaufende Tarifverträge an den neuen Mindestlohn angepasst. Ausnahmen bilden die Fleischwirtschaft, wo der branchenweite Mindestlohn durch die jüngste Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro je Stunde überholt wurde, ohne dass die Tarifparteien bisher darauf reagiert haben, die Floristik Ost, wo der komplette Tarifvertrag überholt wurde und Tarifverhandlungen über eine Anpassung der Tariflöhne im Sommer 2022 scheiterten sowie der Einzelhandel, in dem zwar einzelne Tariflöhne geringfügig überholt wurden, dies in den nächsten Tarifverhandlungen im Sommer 2023 aber korrigiert werden soll. In anderen Branchen wie dem Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg, bei den Wach- und Sicherheitsdiensten und im Gebäudereinigerhandwerk wurden hingegen vorgezogene Verhandlungen geführt, um ein Überholen von Tariflohngruppen durch den Mindestlohn zu verhindern. Die Untersuchung knüpft insgesamt an eine frühere Analyse an, die den Zeitraum von 2010 bis 2019 abdeckte und dabei die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 berücksichtigte (Bispinck et al., 2020, 186).

Tabelle 14-1: Einfluss des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen nach Branchen zwischen 2020 und 2022

	Landwirtschaft	Schlachten und Fleischverarbeitung	Bäckerhandwerk	Einzelhandel	Floristik	Gastgewerbe	Systemgastronomie	Kinos (CinemaxX)	Wach-/Sicherheitsdienste	Gebäudereinigerhandwerk	Friseurhandwerk
1 Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen											
Arbeitgeber	nein	nein	ja (+)	nein	ja (W:+ O:-) ⁵⁾	ja (+)	nein	nein	ja (+, nur 2022)	ja	ja
Gewerkschaften	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein
2 Mitgliedschaft /Organisationsgrad											
Arbeitgeber	nein	nein	ja (-) ₄₎	nein	nein	nein	nein	–	nein	nein	nein
Gewerkschaften	nein	nein	nein	nein	nein	nein	ja (+)	nein	nein	nein	nein
Reichweite der Tarifverträge	nein	ja (+)	nein ₄₎	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein
3 Verhandlungsstrategie beeinflusst											
Arbeitgeber	nein	ja	ja	nein	ja	ja	ja	ja	NRW: ja; BB: nein	nein	nein
Gewerkschaften	ja	ja	ja	nein	ja	Ja	ja	ja	NRW: ja; BB: nein	nein	nein
4 Höhe der Tarifabschlüsse	ja (+) ¹⁾	ja (+)	ja (+)	nein	ja (+)	ja (+)	ja (+)	ja (+)	Ja (+, nur 2022)	ja (+)	ja (+)
5 Stauchung der tariflichen Lohnstruktur	ja ²⁾	ja	ja	nein	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
6 Kompensation des Mindestlohns durch andere Tarifinhalte	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein
7 Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und AVE	nein ³⁾	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein

Kategorien (1) und (2): – steht für gesunken und + für gestiegen; (3): ja bei Einfluss, nein bei keinem Einfluss (unverändert); (4): nein steht für unverändert, ja (-) steht für niedriger und ja (+) steht für höher; (5): nein steht für keine Stauchung und ja steht für Stauchung; (6): ja steht für zu beobachten und nein für nicht zu beobachten; (7): nein steht für AVE unverändert vorhanden und ja für AVE unverändert nicht vorhanden, neu eingeführt oder ausgelaufen.

1) besonders im Osten; 2) im Westen; 3) mehr Druck der Gewerkschaften; 4) Berlin-Brandenburg: Austritte nach dem Abschluss vom Juni 2022; 5) Tarifverhandlungen im Osten im Sommer 2022 gescheitert.

Quellen: eigene Analyse; Angaben der Tarifvertragsparteien

Tabelle 14-1 stellt die wichtigsten Ergebnisse zu den sieben Indikatoren vergleichend gegenüber. Die Angaben wurden aus den zusammenfassenden Tabellen der Branchenkapitel kompiliert. Während dort neben den zwischen 2020 und 2022 beschlossenen Mindestlohnerhöhungen auch die Corona-Pandemie und der Arbeitskräftemangel als Einflussfaktoren berücksichtigt wurden, beschränkt sich die hier vorliegende, abschließende Übersicht nur auf die Einflüsse des Mindestlohns. Dabei wurden die Tarifgebiete West beziehungsweise Nordrhein-Westfalen und Ost beziehungsweise Berlin-Brandenburg zusammengefasst. Die Tabelle gibt für jeden der sieben Indikatoren nur darüber Auskunft, ob ein Einfluss vorliegt oder nicht. Es gibt also nur die Bewertungskategorien „ja“ und „nein“. Bei der Bewertungskategorie „ja“ können gegenläufige Einflüsse erfasst sein. Beispielsweise bedeutet ein „ja“ beim Mindestlohneinfluss auf die Verhandlungsbereitschaft, dass die Strategie positiv oder negativ beeinflusst worden ist. Ebenso kann ein „ja“ beim Indikator Mitgliedschaft bedeuten, dass die Anzahl der Mitglieder gestiegen oder gesunken ist. Daher wurde bei der Bewertungskategorie „ja“ zusätzlich in Klammern ein Plus oder ein Minus aufgenommen, um die Wirkungsrichtung des Einflusses anzuzeigen.

(1) Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen

Die Bereitschaft der Sozialpartner, Tarifverträge abzuschließen, hat sich in den hier untersuchten Branchen bis auf eine Ausnahme nicht verändert. Im Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg, im Gebäudereinigerhandwerk und bei den Wach- und Sicherheitsdiensten kam es zu vorgezogenen Tarifverhandlungen, um ein Überholen der Tariflöhne durch den gesetzlichen Mindestlohn zu vermeiden. In den meisten Branchen wurden ausgelaufene Tarifverträge regulär erneuert. Im Friseurhandwerk und im Gastgewerbe waren die Tarifverhandlungen seit 2020 zeitweilig ausgesetzt oder nach dem Auslaufen der Kündigungsfrist nicht aufgenommen worden, was jedoch nicht dem gesetzlichen Mindestlohn, sondern den besonderen ökonomischen Belastungen während der Corona-Pandemie geschuldet war. Lediglich im Tarifgebiet Ost der Floristik, wo die komplette Entgeltstruktur durch die Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro je Stunde überholt und damit außer Kraft gesetzt wurde, hat der Mindestlohn wesentlich dazu beigetragen, dass sich die Tarifparteien nicht auf einen neuen Tarifvertrag einigen konnten. Die Tarifverhandlungen waren im Sommer 2022 an der Frage gescheitert, wie groß der Abstand zwischen dem untersten Tariflohn und dem Mindestlohn ausfallen soll, sodass dort für alle Tariflohngruppen bis auf Weiteres nur der gesetzliche Mindestlohn oder individuelle Vereinbarungen gelten. In der Fleischwirtschaft wurde der erst 2021 geschlossene Mindestlohn-Tarifvertrag durch die jüngste Erhöhung des Mindestlohns überholt (und dadurch unwirksam), ohne dass die Tarifparteien bislang darauf reagiert haben. In der Landwirtschaft lag Ende 2022 eine nationale Bundesempfehlung vor, die noch nicht in allen Regionen umgesetzt ist.

In vielen Branchen nahm die Verhandlungsbereitschaft auf Arbeitgeberseite durch den gesetzlichen Mindestlohn in dem Sinne zu, dass auch die Arbeitgeber kein Überholen von Tariflöhnen durch den Mindestlohn wollten, was auf eine Verdrängung der Tariflöhne hinauslaufen würde. Beispiele sind die Floristik West, das Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg, das Gastgewerbe, das Gebäudereinigerhandwerk, das Friseurhandwerk und die privaten Wach- und Sicherheitsdienste. Angesichts des zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangels hatten die Arbeitgeber ohnehin in diesen Branchen ein Interesse daran, Tariflöhne oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns zu vereinbaren und so festzulegen, dass sie nicht (länger) durch den gesetzlichen Mindestlohn

verdrängt werden. Auf Seiten der Gewerkschaften bestand in allen Branchen durchgängig Verhandlungsbereitschaft. Im Vorfeld der Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro plädierten sie in einigen Branchen noch innerhalb der Laufzeit bestehender Tarifverträge für vorgezogene Neuverhandlungen, um ein Überholen bestehender Tariflohngruppen zu vermeiden und einen bestimmten Abstand zum Mindestlohn herzustellen.

(2) Veränderung der Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden

Die hier untersuchten Branchen sind oft kleinbetrieblich strukturiert. Dadurch sind die Gewerkschaften meist nur schwach organisiert. Die Arbeitgeberverbände leiden in der Regel unter einem leicht negativen Trend bei der Mitgliederentwicklung. Hinzu kommt, dass einige Verbände so genannte OT-Mitgliedschaften anbieten, bei denen die betroffenen Mitgliedsunternehmen nicht mehr automatisch an die Verbandstarifverträge gebunden sind. Über deren quantitative Bedeutung machen die Arbeitgeberverbände allerdings keine Angaben, auch nicht in den Experteninterviews. Der (nicht näher zu beziffernde) Rückgang der Mitgliedschaft in den Tarifträgerverbänden der Arbeitgeber ist vor allem strukturell bedingt. Zum Teil wird darauf verwiesen, dass kleinere Betriebe von größeren übernommen würden, wodurch die Anzahl der Mitglieder in den Verbänden sinkt. Ein Einfluss des Mindestlohns wird eher nicht gesehen.

Auch auf Gewerkschaftsseite wurden keine konkreten Angaben über die Entwicklung des Organisationsgrades in den untersuchten Branchen gemacht. In einigen Branchen wurde jedoch von einem Rückgang der Mitgliederzahlen berichtet, was jedoch primär auf die besonderen Umstände während der Corona-Pandemie zurückgeführt wurde. Die Anpassungen des Mindestlohns seit 2020 haben hingegen die Mitgliederentwicklung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden kaum beeinflusst.

Für die Untersuchung der Tarifbindung stehen mit dem IAB-Betriebspanel (Ellguth/Kohaut, 2022) und der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamts (Statistisches Bundesamt, 2021) zwei Quellen zur Verfügung, die jedoch für die hier untersuchten Branchen zumeist keine ausreichend disaggregierten Daten enthalten. Deshalb wurde hier auf grobe Schätzungen der interviewten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zurückgegriffen. Demnach arbeiten in vielen der hier untersuchten Branchen weniger als die Hälfte aller Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen. Dies gilt zum Beispiel für den Einzelhandel, das Gastgewerbe, die Floristik oder die Landwirtschaft. In Branchen, in denen eine Allgemeinverbindlichkeit besteht (Friseurhandwerk, Wach- und Sicherheitsgewerbe) oder zumindest allgemeinverbindliche Branchenmindestlöhne existieren (Gebäudereinigerhandwerk, Fleischwirtschaft), ist die Tarifbindung naturgemäß höher. Auch die Systemgastronomie und das Bäckerhandwerk weisen eine vergleichsweise hohe Tarifbindung aus. Die jüngsten Entwicklungen des Mindestlohns hatten dabei nach übereinstimmender Auffassung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in der Regel keine Auswirkungen auf die Entwicklung der Tarifbindung.

Drei der untersuchten Branchen stellen – zumindest teilweise – eine Ausnahme dar. Im Bäckerhandwerk Berlin-Brandenburg berichteten die Arbeitgeber darüber, dass es im Zuge der vorgezogenen Tarifverhandlungen im Frühjahr 2022 zu einzelnen Austritten aus dem Arbeitgeberverband gekommen sei. Dies werde sich auch negativ auf die Tarifbindung auswirken, wobei die Größenordnung unklar blieb. In der Fleischwirt-

schaft hingegen ist die Tarifbindung nach Angaben der Arbeitgeber durch die Wiedereinführung des tariflichen Branchenmindestlohns und dessen Allgemeinverbindlicherklärung gestiegen, da in diese Branche bis dato nur einzelne Haustarifverträge existierten. Hier besteht zumindest ein indirekter Zusammenhang mit dem Mindestlohn, da der Mindestlohntarifvertrag in der Fleischwirtschaft dazu diente, das Branchenmindestgelt über das gesetzliche Minimum zu heben. In der Systemgastronomie wirkten sich die Tarifaueinandersetzungen in den Jahren 2019/20, die stark durch die Debatte über einen Mindestlohn von 12 Euro je Stunde geprägt waren, positiv auf die Mitgliederengewinnung der Gewerkschaft aus.

(3) Einfluss des Mindestlohns auf die Verhandlungsstrategien

In der Mehrzahl der hier untersuchten Branchen hatten die jüngsten Mindestlohnanpassungen einen großen Einfluss auf die Verhandlungsstrategien der Tarifvertragsparteien. Dies gilt insbesondere für die Gewerkschaften, die mit ihren Tarifforderungen offensiv darauf drängten, die Anpassungsdynamik des gesetzlichen Mindestlohns auch in der Tariflohnentwicklung nachzuzeichnen und außerdem einen möglichst deutlichen Abstand der untersten Tariflöhne zum gesetzlichen Mindestlohn herzustellen. Darüber hinaus plädierten sie dafür, die in den unteren Tariflohngruppen notwendigen Anpassungen in der gesamten Tariflohntabelle nachzuvollziehen, um die Abstände zwischen den einzelnen Tariflohngruppen aufrecht zu erhalten.

In einigen Branchen wie zum Beispiel in der Systemgastronomie und in der Fleischwirtschaft hatte die Debatte um einen Mindestlohn von 12 Euro bereits frühzeitig Eingang in die gewerkschaftlichen Tarifforderungen gefunden. Spätestens seit der Bundestagswahl im Herbst 2021 und der im Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FDP vereinbarten Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro, war für die Gewerkschaften klar, dass sie keine Tarifverträge mehr unterhalb dieser Marke abschließen würden. Dementsprechend verliefen einige Tarifaueinandersetzungen wie zum Beispiel die in der Fleischwirtschaft, die in der Systemgastronomie oder die in der Kinobranche bei CinemaxX mit umfangreichen Warnstreiks deutlich konfliktorientierter.

Auf der Arbeitgeberseite sieht das Bild etwas differenzierter aus. In einigen Branchen wurden die Verhandlungsstrategie beeinflusst. Um zu verhindern, dass die Tariflöhne – insbesondere durch die Mindestlohnanhebung auf 12 Euro – überholt und damit unwirksam werden, waren sie zu größeren Lohnerhöhungen bereit. Das war in der Floristik West ebenso zu beobachten wie im Bäckerhandwerk, im Gastgewerbe, in der Systemgastronomie oder vorübergehend (beim Abschluss eines neuen Mindestlohn-Tarifvertrags im Jahr 2021) auch in der Fleischwirtschaft. Unterstützt wurde diese Position durch den zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangel, der auch aus Arbeitgebersicht in vielen der hier untersuchten Branchen, wie zum Beispiel dem Gastgewerbe, dem Friseurhandwerk oder den Wach- und Sicherheitsdiensten, eine Anhebung des Lohnniveaus auch unabhängig vom gesetzlichen Mindestlohn notwendig machte. In der Fleischwirtschaft strebten die Arbeitgeber grundsätzlich an, vom negativen Branchenimage wegzukommen. Das schließt Löhne und andere Arbeitsbedingungen ein, die über den gesetzlichen Mindestanforderungen liegen. In der Floristik Ost war auf der Arbeitgeberseite grundsätzlich eine Verhandlungsbereitschaft vorhanden. Aufgrund des Dissenses mit der Gewerkschaft hinsichtlich der Tariflohnabstände sahen sich die Arbeitgeber aber nicht zu einem aus Sicht der Gewerkschaften annehmbaren Angebot imstande. Bei den Haustarifverhandlungen für CinemaxX änderte

sich die Verhandlungsstrategie des Unternehmens bei den Tarifverhandlungen vorübergehend. In der ersten Verhandlungsrunde bot das Management an, nur noch die obersten Entgeltgruppen zu tarifieren. Dadurch stand der Abschluss eines neuen Tarifvertrages zwischenzeitlich sogar ganz in Frage. Schließlich ist es den Tarifparteien jedoch gelungen, einen tragbaren Kompromiss zu finden, der eine neue Tariflohntabelle oberhalb des Mindestlohns von 12 Euro vorsieht, in der die Abstände zwischen den einzelnen Tariflohngruppen jedoch eher gering sind.

(4) Auswirkungen auf die Höhe von Tarifabschlüssen

Mit Ausnahme des Einzelhandels hatten die Mindestlohnanpassungen seit 2020 in allen untersuchten Branchen einen deutlichen Einfluss auf die Tariflohndynamik. Die Löhne stiegen im Allgemeinen erheblich schneller als sie ohne die Mindestlohnanpassungen gestiegen wären (in Tabelle 14-1 als positiver Einfluss berücksichtigt). Eine besondere Anforderung stellte die jüngste Anpassung auf 12 Euro je Stunde dar. Durch diesen im Vergleich zu den vorausgegangenen Anpassungen großen Schritt wurden in fast allen untersuchten Branchen Tariflöhne überholt oder drohten überholt zu werden. Dadurch wurden erhebliche Steigerungen der Tariflöhne notwendig.

Das Ausmaß der Anpassungen war von Branche zu Branche unterschiedlich. Im Friseurhandwerk, wo der Anpassungsbedarf auch aufgrund eines fehlenden Neuabschlusses während der Corona-Pandemie besonders groß war, wurden die beiden untersten, stark besetzten Entgeltgruppen für Beschäftigte mit Berufsabschluss um jeweils etwa 25 Prozent angehoben (Kapitel 13). Die Lohngruppen für Beschäftigte ohne Berufsabschluss wurden 2018 an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt und in dem aktuellen Tarifvertrag von 2022 komplett gestrichen. In den privaten Wach- und Sicherheitsdiensten stiegen die Entgelte in der untersten Vergütungsgruppe unter dem Eindruck der Mindestlohnerhöhung in Berlin-Brandenburg um 14,5 Prozent und in Nordrhein-Westfalen um 12,3 Prozent (Kapitel 11). Im Gastgewerbe wurden die unteren Lohngruppen – in der Regel in mehreren Stufen – zwischen 20 und 30 Prozent angehoben (Kapitel 8).

In der Landwirtschaft sind die Tariflöhne für Saisonarbeitskräfte direkt an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt. In der Systemgastronomie und im Gastgewerbe bestehen tarifvertragliche Abstandsklauseln: Werden während der Laufzeit eines Tarifvertrages bestimmte Tariflohngruppen durch Anpassungen des Mindestlohns überholt, so werden diese automatisch auf einen bestimmten Betrag oberhalb des neuen Mindestlohns angehoben. Einen Sonderfall stellt die Floristik Ost dar, weil dort kein neuer Abschluss erzielt wurde und die gesamte Tariflohnstruktur durch den gesetzlichen Mindestlohn unwirksam wurde. In der Fleischwirtschaft haben die Tarifparteien bislang noch nicht auf das Überholen des erst 2021 geschlossenen tariflichen Branchenmindestlohns reagiert. Im Einzelhandel werden seit Oktober 2022 die Eingangsstufen der untersten Entgeltgruppen durch den Mindestlohn unwirksam. Die Arbeitgeber betonen aber, dass dies keinen absehbaren Einfluss auf die Tariflohndynamik der Branche habe. Die Differenz sei gering und werde im Zuge der nächsten regulären Tarifverhandlungen automatisch beseitigt.

(5) Veränderung der tariflichen Lohnstruktur

Insgesamt waren sich die Tarifvertragsparteien in allen der hier untersuchten Branchen einig, dass eine Anpassung der untersten Tariflohngruppen an den gesetzlichen Mindestlohn notwendig und die Tariflohnstruktur auf dieser Grundlage neu aufgebaut werden müsste. Kontrovers wurde in den Tarifverhandlungen vor allem die Frage diskutiert, in welchem Umfang die Tariflohngruppen oberhalb des Mindestlohns angepasst werden konnten. Einerseits wurden bestimmte Lohnabstände zum Beispiel zwischen Un- und Angelernten und Fachkräften von beiden Tarifvertragsparteien für notwendig gehalten und eine zu starke Stauchung der Lohnstruktur als problematisch erachtet. Andererseits drängte vor allem die Arbeitgeberseite darauf, die Kostenbelastungen der neuen Tarifabschlüsse zu begrenzen.

Die mindestlohninduzierten Anpassungen der Tarifentgelte führten in der Regel sowohl zu einer Stauchung als auch zu einer deutlichen Anhebung der gesamten Lohnstruktur. So wurde in der Landwirtschaft Ost im Zuge der jüngsten Bundesempfehlung das ganze Lohngitter um etwa 20 Prozent nach oben geschoben, wobei die Lohnverteilung sogar leicht gestreckt wurde. In der Systemgastronomie wurde im Rahmen einer mehrjährigen Stufenanpassung das gesamte Tarifgitter um fast 30 Prozent angehoben. Auch im Gastgewerbe wurden in einigen regionalen Tarifverträgen ausgehend von der notwendigen Anpassung an den Mindestlohn sämtliche Tariflohngruppen um den gleichen Prozentsatz angehoben.

In der Regel kommt es jedoch in den hier untersuchten Branchen zu einer überdurchschnittlich hohen Anhebung der unteren Tariflohngruppen und damit einer Stauchung am unteren Ende der Lohnstruktur. In einigen Branchen wie z. B. der Gebäudereinigung, der westdeutschen Floristik, dem Gastgewerbe oder dem Friseurhandwerk in Nordrhein-Westfalen zeigen sich nicht nur am unteren, sondern auch am oberen Ende der Lohnstruktur bestimmte Stauchungseffekte, da in diesen Fällen auch die mittleren Gruppen stark angehoben wurden und die oberen Lohngruppen nur in geringerem Ausmaß. In der Systemgastronomie führt nach der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro die Anwendung der tarifvertraglichen Abstandsklausel zu einer zeitweiligen Stauchung am unteren Ende der Lohnstruktur, die über die gesamte Laufzeit des Tarifvertrages bis Mitte 2024 jedoch wieder aufgehoben wird. Kommt es zum Jahresbeginn 2024 zu einer turnusmäßigen Anhebung des Mindestlohns, könnte die Stauchung aufgrund der dann möglicherweise wieder wirksam werdenden Abstandsklausel wieder zunehmen.

Vergleichsweise stabil blieben die Lohnstrukturen in den untersuchten Regionen der Wach- und Sicherheitsdienste, bei denen nur eine leichte Lohnstauchung am unteren Ende der Lohnskala (zwischen unterstem und mittlerem Tarifentgelt) zu beobachten ist. Allerdings ist das Lohngitter in Nordrhein-Westfalen am oberen Ende (zwischen mittlerem und oberstem Entgelt) ohnehin kaum ausdifferenziert. Auch im Einzelhandel gab es bis zum Oktober 2022 keine Stauchung, weil die untersten Tariflöhne einen ausreichenden Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn hatten. Ob die vorübergehende Verdrängung des untersten Tarifentgelts zu einer dauerhaften Stauchung führt, wird sich erst beim nächsten Tarifabschluss im Jahr 2023 zeigen.

(6) Kompensation des Mindestlohns durch andere Tarifinhalte

In keiner der hier untersuchten Branchen wurden andere tarifvertragliche Regelungen angepasst, um die im Zuge der Mindestlohnanpassungen zwischen 2020 und 2022 vereinbarten Lohnerhöhungen zu kompensieren. Nach Aussage der Tarifparteien war eine Kompensation des Mindestlohns durch Änderungen anderer Tarifinhalte kein Gegenstand der Tarifverhandlungen.

(7) Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und Allgemeinverbindlicherklärung

Eine Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen spielt in den hier untersuchten Regionen und Branchen in der Landwirtschaft (Tarifvertrag zur Zusatzversorgung in der Landwirtschaft), in der Fleischwirtschaft (tariflicher Branchenmindestlohn), im Bäckerhandwerk (Ausbildungsvergütungen), im Teilen des Gastgewerbes (Entgelt- und Manteltarifverträge), vor allem aber bei den Wach- und Sicherheitsdiensten (Entgelt- und Lohntarifverträge), im Gebäudereinigerhandwerk (Bundesrahmentarifvertrag und tarifliche Branchenmindestlöhne) sowie im Friseurhandwerk (Entgelttarifvertrag) eine wesentliche Rolle. Trotz der unterschiedlichen Nutzung und Bedeutung des Instruments waren die befragten Expertinnen und Experten in allen Branchen der Auffassung, dass es keine direkte Wechselwirkung zwischen Mindestlohn und Allgemeinverbindlichkeit gibt.

In einigen Branchen werden die Anpassungsreaktionen der Tarifparteien auf die jüngste Erhöhung des Mindestlohns durch die Existenz einer AVE beeinflusst. So waren sich die Tarifparteien sowohl in den privaten Wach- und Sicherheitsdiensten als auch im Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalen von vornherein darüber einig, wieder einen gemeinsamen Antrag auf AVE zu stellen und haben dies teilweise auch in den Schlussbestimmungen der jeweiligen Tarifverträge festgehalten. Dies ermöglichte es den Arbeitgebern, Tarifabschlüssen deutlich oberhalb des Mindestlohns zuzustimmen. Ohne Allgemeinverbindlicherklärung wäre aus Sicht der Arbeitgebervertreter beispielsweise der Kostennachteil von tarifgebundenen Friseurbetrieben gegenüber Salons, die keine Tarifentgelte zahlen, zu groß geworden. Ähnlich ist die Situation bei den Wach- und Sicherheitsdiensten. In der Fleischwirtschaft wird der Mindestlohntarifvertrag nur wirksam, wenn dem Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung stattgegeben wird. In anderen Branchen wie z. B. dem Bäckerhandwerk, dem Einzelhandel oder dem Gastgewerbe wird die Allgemeinverbindlicherklärung von Seiten der Gewerkschaften gefordert, während sie auf Arbeitgeberseite mitunter kontrovers diskutiert, mehrheitlich jedoch abgelehnt wird. Im Einzelhandel und Teilen des Gastgewerbes spricht auch die Existenz von OT-Mitgliedschaften in den Arbeitgeberverbänden gegen eine Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge.

Ausblick

Die jüngste Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns hat die Tarifvertragsparteien in den meisten der hier untersuchten Branchen vor große Herausforderungen gestellt. Die Arbeitgeberverbände kritisierten die durch den Deutschen Bundestag beschlossene Mindestlohnanpassung auf 12 Euro grundsätzlich, da sie die Planungssicherheit ausgehöhlt und das Vertrauen in den Anpassungsprozess gestört habe. Darüber hinaus sehen die Arbeitgeberverbände die Gefahr einer Entwertung der Mindestlohnkommission durch eine anhaltende „Politisierung“ des Mindestlohns. Von Seiten der Ge-

werkschaften wurde demgegenüber die außerordentliche Mindestlohnerhöhung grundsätzlich für notwendig gehalten, um den gesetzlichen Mindestlohn auf ein annähernd existenzsicheres Niveau anzuheben. Die innergewerkschaftliche Debatte lässt zudem erkennen, dass sich die Gewerkschaften hier auch in Einklang mit der jüngst verabschiedeten Europäischen Mindestlohnrichtlinie sehen, die als Orientierungsgröße für angemessene Mindestlöhne einen Wert von 60 Prozent des Medianlohns definiert, der in Deutschland etwa 12 Euro pro Stunde entspricht (Müller/Schulten 2022).

Trotz der grundsätzlich unterschiedlichen Bewertungen der außerordentlichen Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro ist es den Tarifvertragsparteien in fast allen der hier untersuchten Branchen gelungen, die Tarifverträge entsprechend anzupassen. In den meisten Fällen waren dabei beide Tarifvertragsparteien bestrebt, bei den unteren Tariflohngruppen einen Abstand zum Mindestlohn zu wahren. Zugleich waren sie darum bemüht, eine differenzierte Lohnstruktur zu erhalten und eine Stauchung des Tarifgitter möglichst zu begrenzen. Allerdings sollte jedoch vor allem aus Arbeitgebersicht die Kostenbelastung der Mindestlohnanpassung in Grenzen gehalten werden. Die Anpassung auf 12 Euro stelle für viele Betriebe eine enorme Herausforderung dar und zehre einen Großteil des Verteilbaren auf, sodass es in den meisten Fällen zu einer Stauchung der Lohnstruktur kam und die Lohnabstände zwischen unteren und mittleren bzw. oberen Lohngruppen verringert wurden. Insgesamt kam es jedoch zu einer überdurchschnittlichen Erhöhung der gesamten Lohnstrukturen, sodass in der Regel nicht nur die unteren Tariflohngruppen, sondern alle Beschäftigten von der mindestlohninduzierten Anpassung der Tarifverträge profitierten.

Die Anpassung der Tarifverträge an den neuen gesetzlichen Mindestlohn von 12 Euro wurde teilweise durch die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt erleichtert. Nach der Corona-Pandemie wurde der Arbeits- und Fachkräftemangel in einigen Branchen besonders deutlich und hat damit den Druck erhöht, Löhne und Arbeitsbedingungen zu verbessern, um im Wettbewerb mit anderen Branchen konkurrenzfähig zu sein. Aus gewerkschaftlicher Sicht hat die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro dabei geholfen, notwendige „Aufwertungen“ der Tariflöhne zu beschleunigen und die betroffenen Branchen sukzessive aus dem Niedriglohnsektor herauszuführen. Dabei besteht in manchen Branchen nun das Problem eines zu geringen Lohnabstandes zwischen An- und Ungelernten und Fachkräften, sodass beide Tarifvertragsparteien die Notwendigkeit betonen, zukünftig auch die Löhne für ausgebildete Fachkräfte und Höherqualifizierte wieder deutlicher anzuheben.

Einig sind sich die Tarifparteien in den meisten Branchen auch darin, dass der mindestlohninduzierte Anpassungsdruck durch die aktuell sehr hohe Inflation relativiert wurde. Für Beschäftigten in den unteren Lohngruppen haben die überdurchschnittlichen Tariflohnerhöhungen geholfen, Reallohnverluste zu vermeiden oder zumindest zu begrenzen. Für zukünftige Tarifauseinandersetzungen birgt dies jedoch ein erhebliches Konfliktpotenzial, bei dem die erhöhte Kostenbelastung der Unternehmen (insbesondere durch die hohen Energiepreise) dem Interesse der Beschäftigten an Reallohnsicherung gegenübersteht.

Für das zukünftige Verhältnis von Mindestlohn und Tariflohnentwicklung befürworten die Tarifvertragsparteien ein bestimmtes Maß an Planbarkeit und Verlässlichkeit. Mehrheitlich wünschen sich die Tarifparteien, dass der Mindestlohn möglichst jährlich

angepasst wird. Das kann durchaus im Rahmen eines zweijährigen Anpassungsbeschlusses der Mindestlohnkommission geschehen. Inwieweit der Mindestlohn nachlaufend an die Tarifentwicklung angepasst werden sollte, wurde angesichts der neuen politischen Ausrichtung des Mindestlohns als Instrument der Teilhabe unterschiedlich beurteilt. Die Gewerkschaften wünschen sich eine regelmäßige Anpassung, die nicht nur die Tariflohnentwicklung berücksichtigt, sondern auch ein angemessenes, existenzsicherndes Niveau des Mindestlohns sicherstellt. Die meisten Arbeitgeber plädieren dagegen wie in den ersten Jahren des Mindestlohns für eine enge nachlaufende Orientierung des Mindestlohns am Tarifindex des Statistischen Bundesamtes. Zusätzlich sollten zukünftig stärker die Erlössituation und das Erlöspotenzial der Unternehmen und Branchen berücksichtigt werden. In jedem Fall sollten Erhöhungen des Mindestlohns wieder ausschließlich den Empfehlungen der Mindestlohnkommission folgen. Schließlich wünschen sich beide Tarifvertragsparteien zukünftig stärker vom Mindestlohn abkoppeln zu können, um weniger von der Mindestlohnentwicklung getrieben zu werden und stärker autonom über die Tariflohndynamik entscheiden zu können.

14.1 Literatur

Bispinck, R./Dribbusch, H./Kestermann, C./Lesch, H./Lübker, M./Schneider, H./Schröder, C./Schulten, T./Vogel, S. (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, BMAS-Forschungsbericht Nr. 562, Dezember, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-entwicklung-tarifgeschehen-vor-und-nach-einfuehrung-des-mindestlohns> [20.12.2022]

Ellguth, P./Kohaut, S. (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, in: WSI-Mitteilungen, 75 Jg., Nr. 4, S. 328–337

Müller, T./Schulten, T. (2022): Die Europäische Mindestlohnrichtlinie – Paradigmenwechsel hin zu einem Sozialen Europa, in: Wirtschaft und Gesellschaft 48. Jg., Nr. 3, S. 335–364

Statistisches Bundesamt (2021): Tarifbindung in Deutschland 2018, Wiesbaden

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn in der Landwirtschaft Rheinland	37
Abbildung 3-2: Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn in der Landwirtschaft Berlin-Brandenburg (Lohnempfänger)	38
Abbildung 3-3: Tariflohnstruktur in der Landwirtschaft Rheinland.....	40
Abbildung 3-4: Tariflohnstruktur in der Landwirtschaft Berlin-Brandenburg.....	42
Abbildung 4-1: Branchenmindestlohn und gesetzlicher Mindestlohn in der Fleischwirtschaft	54
Abbildung 5-1: Tariflöhne und gesetzlicher Mindestlohn im Bäckerhandwerk Nordrhein-Westfalen.....	69
Abbildung 5-2: Tariflöhne und gesetzlicher Mindestlohn im Bäckerhandwerk Berlin	71
Abbildung 5-3: Tariflöhne und gesetzlicher Mindestlohn im Bäckerhandwerk Brandenburg.....	72
Abbildung 5-4: Tariflohnstruktur im Bäckerhandwerk Nordrhein-Westfalen	73
Abbildung 5-5: Tariflohnstruktur im Bäckerhandwerk Berlin	75
Abbildung 5-6: Tariflohnstruktur im Bäckerhandwerk Brandenburg.....	76
Abbildung 6-1: Unterste Entgeltgruppen und gesetzlicher Mindestlohn im Einzelhandel Nordrhein-Westfalen	91
Abbildung 6-2: Unterste Entgeltgruppen und gesetzlicher Mindestlohn im Einzelhandel Berlin-Brandenburg	92
Abbildung 6-3: Tariflohnstruktur im Einzelhandel Nordrhein-Westfalen.....	94
Abbildung 6-4: Tariflohnstruktur im Einzelhandel Berlin-Brandenburg	95
Abbildung 7-1: Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn in der Floristik West	107
Abbildung 7-2: Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn in der Floristik Ost	109
Abbildung 7-3: Tariflohnstruktur in der Floristik West	110
Abbildung 7-4: Tariflohnstruktur in der Floristik Ost.....	112
Abbildung 8-1: Unterste Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn im Gastgewerbe Berlin*	122
Abbildung 8-2: Unterste Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn im Gastgewerbe Brandenburg*	123
Abbildung 8-3: Unterste Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn im Gastgewerbe Nordrhein-Westfalen*	125
Abbildung 8-4: Tariflohnstruktur im Gastgewerbe Berlin *	127
Abbildung 8-5: Tariflohnstruktur im Gastgewerbe Brandenburg*	128
Abbildung 8-6: Tariflohnstruktur im Gastgewerbe Nordrhein-Westfalen*	129
Abbildung 9-1: Unterste Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn in der Systemgastronomie (Tarifvertrag BDS)*	138

Abbildung 9-2: Unterste Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn in der Systemgastronomie (Tarifvertrag DEHOGA)*	140
Abbildung 9-3: Tariflohnstruktur in der Systemgastronomie (Tarifvertrag BdS)*	141
Abbildung 9-4: Tariflohnstruktur in der Systemgastronomie (Tarifvertrag DEHOGA)*	142
Abbildung 10-1: Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn bei CinemaxX... ..	151
Abbildung 10-2: Tariflohnstruktur bei CinemaxX	153
Abbildung 11-1: Tariflöhne und gesetzlicher Mindestlohn in den privaten Wach- und Sicherheitsdiensten	160
Abbildung 11-2: Tariflohnstruktur der privaten Wach- und Sicherheitsdienste Berlin-Brandenburg	165
Abbildung 11-3: Tariflohnstruktur der privaten Wach- und Sicherheitsdienste Nordrhein-Westfalen.....	167
Abbildung 12-1: Tariflöhne und gesetzlicher Mindestlohn im Gebäudereinigerhandwerk	179
Abbildung 12-2: Tariflohnstruktur im Gebäudereinigerhandwerk.....	181
Abbildung 13-1: Unterste Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn im Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalen	192
Abbildung 13-2: Tariflohnstruktur im Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalen .	194

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Branchenauswahl	18
Tabelle 2-2: Gruppeninterviews bundesweit.....	21
Tabelle 2-3: Gruppeninterviews Nordrhein-Westfalen	22
Tabelle 2-4: Gruppeninterviews Berlin-Brandenburg.....	22
Tabelle 3-1: Der Einfluss des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen in der Landwirtschaft	45
Tabelle 4-1: Veränderungen im Tarifgeschehen in der Fleischwirtschaft, 2022- 2022	59
Tabelle 5-1: Veränderungen im Tarifgeschehen im Bäckerhandwerk, 2020-2022	78
Tabelle 6-1: Veränderungen im Tarifgeschehen im Einzelhandel in Nordrhein- Westfalen und in Berlin-Brandenburg, 2020-2022.....	98
Tabelle 7-1: Der Einfluss des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen in der Floristik West.....	113
Tabelle 7-2: Der Einfluss des Mindestlohns auf das Tarifgeschehen in der Floristik Ost.....	114
Tabelle 8-1: Zusammenfassung: Veränderungen im Tarifgeschehen im Gastgewerbe, 2020-2022	131
Tabelle 9-1: Zusammenfassung: Veränderungen im Tarifgeschehen in der System-gastronomie, 2020-2022.....	144
Tabelle 10-1: Strukturdaten des Kinogewerbes.....	147
Tabelle 10-2: Tarifentgeltstruktur „Servicekraft, Einlass, Kasse, Gastro“	152
Tabelle 10-3: Veränderungen im Tarifgeschehen CinemaxX, 2020-2022	154
Tabelle 11-1: Veränderungen im Tarifgeschehen der privaten Wach- und Sicherheitsdienste in Berlin-Brandenburg, 2020-22	171
Tabelle 11-2: Veränderungen im Tarifgeschehen der privaten Wach- und Sicherheitsdienste in Nordrhein-Westfalen, 2020-22.....	172
Tabelle 12-1: Veränderungen im Tarifgeschehen im Gebäudereinigerhandwerk, 2020-2022	183
Tabelle 13-1: Veränderungen im Tarifgeschehen im Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalen, 2020-2022.....	197
Tabelle 14-1: Einfluss des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen nach Branchen zwischen 2020 und 2022.....	203

Anhänge: Tarifentgelte

Tariflöhne in der Landwirtschaft im Tarifbezirk Nordrhein

In Euro pro Stunde

Entgelt- gruppe	Tätigkeitsmerkmale	1.7.14	1.7.15	1.7.16	1.7.17	1.12.17	1.1.18	1.1.19	1.1.20	1.1.21	1.7.21	1.10.22
1a	Ohne Berufsausbild. oder Anlernzeit kurze Einarbeitung - bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von bis zu 6 (bis 12/17) bzw. 4 Monaten (ab 01/18)	7,30	7,60	7,90	8,20	8,50	9,10	9,19	9,35	9,50	9,60	12,00
1b	Ohne Berufsausbild. oder Anlernzeit kurze Einarbeitung - bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit nach 6 (bis 12/17) bzw. 4 Monaten (ab 01/18)	8,06					9,25	9,48	9,62	9,88	9,88	12,50
2	Arbeiten, mit gründlichen Fachkenntnissen, die nach mindestens einjähriger Berufserfahrung selbständig ausgeübt werden	9,63					10,28	10,54	10,70	10,99	10,99	13,00
3	Landarbeiter (Schlepperfahrer und Maschinenführer)	11,15					11,82	12,12	12,30	12,63	12,63	14,00
4	Abschluss in einem landwirtschaftlichen oder vergleichbaren Ausbildungsberuf; Arbeiten nach allgemeiner Anweisung überwiegend selbstständig.	12,12					12,85	13,17	13,37	13,73	13,73	15,00
5	Abschluss in landwirtschaftl. oder vergleichb. Ausbildungsberuf nach fünfjähriger landwirtschaftl. Berufstätigkeit; selbstständige Ausführung von Arbeiten in eigener Verantwortung	12,73					13,50	13,84	14,05	14,43	14,43	15,50
6	Meister oder staatlich geprüfter Agrarbetriebswirt	13,58					14,41	14,77	14,99	15,39	15,39	17,00

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tariflöhne in der Landwirtschaft in Berlin-Brandenburg

In Euro pro Stunde

Entgelt- gruppe	Tätigkeitsmerkmale	1.7.14	1.7.15	1.7.16	1.7.17	1.12.17	1.1.18	1.1.19	1.1.20	1.1.21
1	Ohne Berufsausbild. oder Anlernzeit kurze Einarbeitung, bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von bis zu 6 Monaten	7,10	7,50	7,85	8,20	8,50	9,10	9,19	9,35	9,50
2	Ohne Berufsausbild. oder Anlernzeit kurze Einarbeitung, bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als 6 Monaten.	7,55					9,10	9,53	9,81	10,11
3	Teilfacharbeiterabschluss (Facharbeiter); Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern und nach allgemeiner Anleitung z. T. selbstständig ausgeübt werden. Einfache spezialisierte Handfertigkeiten sowie spezialisiertes, geistiges Leistungsvermögen erforderlich.	8,75					9,28	9,56	9,85	10,16
4	Facharbeiterabschluss oder gleichwertige Kenntnisse durch mehrjährige Berufserfahrung; Tätigkeiten erfordern gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und werden im Wesentlichen selbstständig und qualifiziert ausgeführt; umfangreiche spezialisierte Handfertigkeiten erforderlich.	9,80					10,40	10,71	11,03	11,37
5	Facharbeiterabschluss; Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern, die selbstständig und weitgehend eigenverantwortlich ausgeübt werden. Die Tätigkeiten erfordern spezielle Kenntnisse zur Bedienung verschiedener Arbeitsmittel, Spezialgeräte und Werkzeuge bzw. technischer Anlagen sowie besondere Fähigkeiten und Fertigkeiten bei einem hohen Grad an Selbstständigkeit.	10,30					10,93	11,26	11,59	11,95
6	Schwierige und vielseitige Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse erfordern, selbstständig und eigenverantwortlich mit begrenzter Leitungsbefugnis; naturwissenschaftlich-technische Kenntnisse einfacher und komplizierter Art und ein vielseitiges geistiges Leistungsvermögen zur selbstständigen und anleitenden Tätigkeit sowie hohe spezialisierte Handfertigkeiten erforderlich.	11,00					11,67	12,02	12,38	12,76
7	Meisterabschluss; Schwierige und umfangreiche Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse analog LGr. 6 erfordern, die selbstständig und vollverantwortlich mit begrenzter Leistungsbefugnis ausgeübt werden. Des Weiteren sind hohe Eigeninitiative und besondere Zuverlässigkeit Voraussetzung.	12,00					12,73	13,11	13,51	13,93

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifvergütungen im Bäckerhandwerk Nordrhein-Westfalen

In Euro pro Stunde*

Entgeltgruppe	Tätigkeitsmerkmale	1.8.14	1.8.15	1.7.16	1.7.17	1.5.18	1.5.19	1.3.21	1.2.22	1.1.23**
TG 01	nicht besetzt	8,63	8,84	9,03	9,27	9,47	9,80	9,99	10,18	entfällt
TG 02 und G 02.1	Ungelernte Verkaufskräfte (1.- 3. Jahr) Bedienung im Cafe + Gastro Bereich, Reinigungskräfte	8,95	9,17	9,36	9,60	9,81	10,14	10,33	10,53	12,75
TG 03	Ungelernte Verkaufskräfte (ab 4. Jahr)	9,61	9,84	10,05	10,29	10,53	10,86	11,07	11,26	12,96
TG 03.1	Bäckereifachverkäufer/in (1. + 2. Jahr) Stundenkräfte mit fachbezogener Ausbildung (geringfügig Beschäftigte)	9,61	9,84	10,05	10,29	10,53	10,86	11,07	11,26	13,50
TG 04	Produktionshelfer/ Versandhelfer (1. + 2. Jahr) Ungelernte kaufmänn. Angestellte (Verwaltung)	10,22	10,46	10,68	10,93	11,17	11,50	11,72	11,93	12,80
TG 05	Bäckerwerker (1. + 2. Jahr) Produktions- & Versandhelfer (3. + 4. Jahr)	10,81	11,07	11,30	11,56	11,81	12,14	12,37	12,60	13,35
TG 05.1	Ungelernte Verkaufskräfte (ab 5. Jahr)	10,81	11,07	11,30	11,56	11,81	12,14	12,37	12,60	13,60
TG 05.2	Bäckereifachverkäuferin (3. + 4. Jahr) Gelernte kaufm. Angestellte in der Verwaltung (1. + 2. Jahr)	10,81	11,07	11,30	11,56	11,81	12,14	12,37	12,60	14,24
TG 06	Bäckerwerker (3. Jahr) Produktions- & Versandhelfer (ab 5. Jahr)	11,83	12,11	12,36	12,64	12,92	13,28	13,53	13,78	14,58
TG 06.1	Bäckergeselle (1. + 2. Jahr); Betriebshandwerker (1. + 2. Jahr) Köche (1. + 2. Jahr); Gelernte kaufm. Angestellte in der Verwaltung (3. + 4. Jahr)	11,83	12,11	12,36	12,64	12,92	13,28	13,53	13,78	14,78
TG 07	Bäckereifachverkäufer/in (ab 5. Jahr)	12,01	12,30	12,56	12,84	13,13	13,49	13,75	14,01	15,34
TG 08	Krafffahrer	12,52	12,82	13,09	13,38	13,66	14,04	14,31	14,58	15,35
TG 08.1	Gelernte kaufm. Angestellte/Verwaltung (5. Jahr)	12,52	12,82	13,09	13,38	13,66	14,04	14,31	14,58	15,58
TG 09	Filialleitung mit 140 Wochenstunden pro Filiale Krafffahrer Klasse 2 (C) / mit Inkasso	12,90	13,22	13,49	13,79	14,08	14,47	14,74	15,03	15,83
TG 10	Bäckergesellen (3. + 4. Jahr) Betriebshandwerker (3. + 4. Jahr); Köche (3. + 4. Jahr) Gelernte kaufm. Angestellte mit besond. Aufgaben & Verantwortung	13,22	13,53	13,81	14,12	14,42	14,82	15,10	15,39	16,19
TG 11	Filialleitung mit 210 Wochenstunden pro Filiale Bäckergesellen (ab 5. Jahr) Köche (ab 5. Jahr); Betriebshandwerker (ab 5. Jahr)	13,81	14,14	14,44	14,76	15,07	15,49	15,78	16,08	16,88
TG 12	Gelernte kaufm. Angestellte/Verwaltung mit besonderen Aufgaben und Verantwortung	14,41	14,75	15,07	15,40	15,72	16,16	16,47	16,78	17,58
TG 13	Verantwortlicher Ofenführer Verantwortlicher Teigmacher; verantwortlicher Anlagenführer	15,27	15,63	15,96	16,32	16,66	17,13	17,46	17,78	18,58
TG 14	Verantwortlicher Abteilungsleiter in Produktion, Technik & Versand	16,59	16,98	17,34	17,72	18,10	18,60	18,95	19,32	20,12
TG 15	Nicht besetzt	8,97	9,19	9,38	9,60	9,81	10,09	10,69	11,29	entfällt

TG 16	Stundenkräfte (geringfügig Beschäftigte)	8,63	8,84	8,84	9,04	9,24	9,50	10,00	10,50	12,75
-------	--	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------

* berechnet auf der Grundlage einer 38,5 Stunden Woche (167 Stunden pro Monat); ** einschließlich einer tabellenwirksamen Inflationsausgleichsprämie

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifvergütungen im Bäckerhandwerk Berlin

in Euro pro Stunde*

Entgelt- gruppe	Bezeichnung	1.1.15	1.8.15	1.9.16	1.7.17	1.11.18	1.11.19	1.3.21	1.9.21	1.3.22	1.7.22	1.9.22	1.9.23
1	Betriebsleiter/in nach freier Vereinbarung (mindestens)	14,54	14,54	14,90	15,13	15,58	15,97	16,27	16,94	17,28		frei aus- handel- bar	
2	Werkmeister/in, Werk- stattleiter/in	13,64	13,64	13,98	14,18	14,61	14,98	15,28	15,90	16,22		frei aus- handel- bar	
3	Betriebsassistent/in	12,28	12,28	12,59	12,78	13,16	13,49	13,79	14,35	14,64		frei aus- handel- bar	
4	Ofengeselle/-in, Teigma- cher/in, Filialverantwortli- che/r	11,83	11,83	12,13	12,31	12,68	13,00	13,30	13,57	13,84	14,11	15,30	15,95
5	Bäcker/in, Konditor/in	11,18	11,18	11,46	11,63	11,98	12,28	12,58	12,83	13,09	13,35	14,70	15,15
a	im 1. Jahr nach der Ausbil- dung	9,98	9,98	10,23	10,38	10,69	10,96	11,26	11,49	11,71	11,94	13,50	14,15
b	im 2. und 3. Jahr nach der Ausbildung	10,98	10,98	11,25	11,42	11,76	12,05	12,35	12,60	12,85	13,11	14,00	14,65
6	Betriebsshelfer/in (gelernt)	9,72	9,72	9,96	9,96	10,41	10,67	10,97	11,19	11,41	11,64	12,75	13,15
7	Betriebshilfen (ungelernt)	9,41	9,41	9,65	9,65	10,09	10,34	10,64	10,85	11,07	11,29	12,50	12,90
8	Betriebshandwerker/in (geprüft)	11,60	11,60	11,89	11,89	12,43	12,74	13,04	13,30	13,57	13,84	15,30	15,95
9	Kraftfahrer/in	10,27	10,27	10,53	10,53	11,01	11,29	11,59	11,82	12,06	12,30	13,50	14,15
10	Packer/in	8,50	8,50										Gruppe 9
11	Küchenhilfe	8,50	8,50										Gruppe 9
12	Abwasch-/Reinigungspers- onal	8,50	8,50	8,90	9,03	9,30	9,53	9,83	10,12	10,43	10,74	12,50	12,90
13	Verkäufer/in ohne ein- schlägige Ausbildung im Lebensmittelhandwerk												
a	- im 1. Jahr	8,04	8,50	8,90	9,10	9,46	9,70	10,00	10,30	10,61	10,93	12,50	12,90
b	- im 2. Jahr	8,16	8,60	8,92	9,20	9,57	9,81	10,11	10,41	10,73	11,05	12,70	13,10
c	- im 3. Jahr	8,33	8,70	9,02	9,30	9,67	9,91	10,21	10,52	10,83	11,15	13,00	13,40

d	Nach 3 Jahren wie im 1. Berufsjahr nach ordnungsgemäßer Ausbildung	9,14	9,14	9,48	9,72	10,11	10,36	10,66	10,98	11,31	11,65	13,50	14,15
e	Nach 5 Jahren wie im 2. Berufsjahr nach ordnungsgemäßer Ausbildung			9,66	9,90	10,30	10,56	10,86	11,19	11,52	11,87	14,00	14,65
14	Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk und Lebensmitteleinzelhandel			9,80	10,05	10,45	10,71	11,01	11,34	11,68	12,03	14,50	15,15
a	- im 1. Jahr	9,14	9,14	9,48	9,72	10,11	10,36	10,66	10,98	11,31	11,65	13,50	14,15
b	- im 2. und 3. Jahr	9,32	9,32	9,66	9,90	10,30	10,56	10,86	11,19	11,52	11,87	14,00	14,65
15	Verkaufsleiter/in mit Abschluss	11,74	11,74	12,17	12,47	12,97	13,29	13,59	14,00	14,42	14,85		
16	Garantielöhne Bedienungspersonal	8,04	8,04	8,90	9,12	9,49	9,73	10,03	10,33	10,64	10,96	12,50	12,90
17	Kassierer/in, Expedient/in	9,19	9,19	9,53	9,77	10,16	10,41	10,71	11,03	11,36	11,70	12,50	12,90
18a	Kaufm. Angestellte Gruppe-I	7,64	7,64	8,90	9,03	9,30	9,54	9,84	10,13	10,44	10,75	13,50	14,15
18b	Kaufm. Angestellte Gruppe-II	8,18	8,18	8,90	9,12	9,40	9,63	9,93	10,23	10,54	10,85	14,00	14,65
18c	Kaufm. Angestellte Gruppe-III	10,35	10,35	10,60	10,87	11,20	11,48	11,78	12,13	12,49	12,87	14,50	15,15

*Bei Monatslöhnen: Umrechnung auf der Grundlage einer 40 Stunden Woche (173,3 Stunden pro Monat)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifvergütungen im Bäckerhandwerk Brandenburg

in Euro pro Stunde*

Entgelt- gruppe	Bezeichnung	1.1.15	1.8.15	1.9.16	1.7.17	1.11.18	1.11.19	1.3.21	1.9.21	1.3.22	1.7.22	1.9.22	1.9.23
1	Betriebsleiter/in · nach freier Vereinbarung (mindestens)	12,64	12,64	12,96	13,15	13,55	13,89	14,19	14,76	15,21		frei aus- handel- bar	
2	Werkmeister/in, Werkstattleiter/in	11,85	11,85	12,15	12,33	12,70	13,02	13,32	13,86	14,29		frei aus- handel- bar	
3	Betriebsassistent/in	10,67	10,67	10,94	11,10	11,43	11,72	12,02	12,50	12,90		frei aus- handel- bar	
4	Ofengeselle/-in, Teigmacher/in	10,43	10,43	10,69	10,85	11,18	11,46	11,76	12,00	12,24	12,63	14,50	15,95
5	Bäcker/in, Konditor/in	9,91	9,91	10,16	10,31	10,62	10,89	11,19	11,41	11,64	12,03	14,00	15,15
a	im 1. Jahr nach der Ausbildung							10,00	10,20	10,40	10,77	13,00	14,15
b	im 2. und 3. Jahr nach der Ausbildung							10,68	10,89	11,11	11,49	13,50	14,65
6	Betriebshelfer/in (gelernt)	8,57	8,57	8,90	9,10	9,37	9,60	9,90	10,10	10,30	10,66	12,50	13,15
7	Betriebshilfen	8,32	8,50	8,90	9,05	9,32	9,55	9,85	10,05	10,25	10,61	12,50	12,90
8	Betriebshandwerker/in	10,23	10,23	10,49	10,65	10,97	11,24	11,54	11,77	12,01	12,40	14,00	15,95
9	Kraftfahrer/in	9,05	9,05	9,28	9,42	9,70	9,94	10,24	10,44	10,65	11,02	13,00	14,15
10	Packer/in	8,00	8,50						Gruppe 9				
11	Küchenhilfe	8,00	8,50						Gruppe 9				
12	Abwasch-/Reinigungspersonal.	8,00	8,50	8,90	9,03	9,30	9,53	9,83	10,12	10,43	10,74	12,50	12,90
13	Verkäufer/in ohne Ausbild.												
a	im 1. Jahr	8,01	8,50	8,90	9,05	9,41	9,65	9,95	10,25	10,56	10,93	12,50	12,90
b	im 2. Jahr	8,16	8,50	8,90	9,10	9,46	9,70	10,00	10,30	10,61	11,05	12,50	13,10
c	im 3. Jahr	8,33	8,50	8,90	9,10	9,46	9,70	10,00	10,30	10,61	11,08	12,80	13,40
d	nach 3 Jahren wie im 1. Jahr nach Ausbildung.	8,50	8,50	8,90	9,15	9,52	9,76	10,06	10,36	10,67	11,15	13,00	14,15
e	nach 5 Jahren wie im 2. Jahr nach Ausbildung			9,00	9,20	9,57	9,81	10,11	10,41	10,73	11,20	13,50	14,65

14	Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk und Lebensmitteleinzelhandel	9,20	9,30	9,67	9,91	10,21	10,52	10,83	11,31	14,00	15,15		
a	- im 1. Jahr	8,50	8,50	8,90	9,15	9,52	9,76	10,06	10,36	10,67	10,83	13,00	14,15
b	- im 2. und 3. Jahr	8,68	8,68	9,00	9,20	9,57	9,81	10,11	10,41	10,73	10,88	13,50	14,65
15	Verkaufsleiter/in mit Abschluss	10,85	10,85	11,25	11,53	11,99	12,29	12,59	12,97	13,36	13,51		
16	Garantielöhne Bedienungspersonal	8,50	8,50	8,90	9,12	9,49	9,73	10,03	10,33	10,64	10,96	12,50	12,90
17	Kassierer/in, Expedient/in	8,50	8,50	8,90	9,12	9,49	9,73	10,03	10,33	10,64	10,79	12,50	12,90
18a)	Kaufm. Angestellte Gruppe I (ungelehrt)	7,64	7,64	8,90	9,03	9,30	9,54	9,84	10,13	10,43	10,76	13,00	14,15
18b)	Kaufm. Angestellte Gruppe II (gelernt)	8,06	8,06	8,90	9,12	9,40	9,63	9,94	10,23	10,54	10,86	13,50	14,65
18c)	Kaufm. Angestellte Gruppe III	9,56	9,56	9,79	10,04	10,34	10,60	10,90	11,23	12,49	12,88	14,00	15,15

* Bei Monatslöhnen: Umrechnung auf der Grundlage einer 40 Stunden Woche (173,3 Stunden pro Monat)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifgehälter im Einzelhandel (Nordrhein-Westfalen)

In Euro pro Stunde

Gruppe	Bezeichnung	Staffel	Stufen	1.5.14	1.8.15	1.5.16	1.7.17	1.5.18	1.7.19	1.5.20	1.9.21	1.5.22
A	Angestellte ohne abgeschlossene kaufm. Ausbildung		1. Tj.	9,12	9,35	9,53	9,75	9,95	10,25	10,44	10,75	10,93
			2. Tj.	9,65	9,89	10,09	10,32	10,53	10,84	11,04	11,37	11,56
			3. Tj.	10,19	10,45	10,66	10,90	11,12	11,45	11,66	12,01	12,21
B	Angestellte mit abgeschlossener Ausbildung											
G I	Verkäufer; Kassierer mit einfacher Tätigkeit; Angestellte mit einfachen Büroarbeiten		1. Bj.	9,92	10,17	10,37	10,61	10,82	11,15	11,35	11,69	11,89
			2. Bj.	10,20	10,46	10,67	10,91	11,13	11,47	11,67	12,02	12,23
			3. Bj.	11,39	11,67	11,90	12,18	12,42	12,80	13,03	13,42	13,65
			4. Bj.	11,66	11,95	12,19	12,47	12,72	13,10	13,34	13,74	13,97
			5. Bj.	12,79	13,11	13,37	13,68	13,96	14,37	14,63	15,07	15,33
			6. Bj.	14,50	14,87	15,16	15,51	15,82	16,29	16,59	17,09	17,37
G II	Erste Verkäufer; Erste Kräfte in Buchhaltung, usw.		1./2. Tj.	12,88	13,21	13,47	13,79	14,06	14,48	14,74	15,18	15,44
			3. - 5. Tj.	14,54	14,90	15,20	15,55	15,87	16,34	16,63	17,13	17,42
			ab 6. Tj.	17,04	17,46	17,81	18,22	18,58	19,06	19,40	19,90	20,23
G III	Disponenten; Erste Verkäufer mit Einkaufsbefugnis	a: 0 - 4 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	15,01	15,38	15,69	16,05	16,37	16,84	17,15	17,64	17,94
			4./5. Tj.	16,04	16,44	16,77	17,16	17,50	17,98	18,30	18,80	19,12
			ab 6. Tj.	17,72	18,17	18,53	18,95	19,33	19,81	20,17	20,66	21,01
		b: mehr als 4 - 8 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	16,04	16,44	16,77	17,16	17,50	17,98	18,30	18,80	19,12
			4./5. Tj.	17,72	18,17	18,53	18,95	19,33	19,81	20,17	20,66	21,01
			ab 6. Tj.	19,52	20,01	20,40	20,87	21,29	21,76	22,15	22,65	23,04
		c: mehr als 8 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	17,72	18,17	18,53	18,95	19,33	19,81	20,17	20,66	21,01
			4./5. Tj.	19,52	20,01	20,40	20,87	21,29	21,76	22,15	22,65	23,04
			ab 6. Tj.	21,33	21,87	22,30	22,82	23,27	23,75	24,17	24,67	25,09
G IV	Abteilungsleiter; Büroleiter; Leiter von technischen Abteilungen Leiter der Verwaltung; Verkaufsstellenleiter	a: 0 - 4 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	17,79	18,23	18,59	19,02	19,40	19,87	20,23	20,73	21,08
			4./5. Tj.	19,17	19,64	20,04	20,50	20,91	21,38	21,77	22,26	22,64
			ab 6. Tj.	20,01	20,51	20,92	21,40	21,83	22,30	22,71	23,20	23,60
		b: mehr als 4 - 8 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	19,17	19,64	20,04	20,50	20,91	21,38	21,77	22,26	22,64
			4./5. Tj.	20,01	20,51	20,92	21,40	21,83	22,30	22,71	23,20	23,60
			ab 6. Tj.	22,78	23,35	23,82	24,36	24,85	25,32	25,78	26,28	26,72
				1. - 3. Tj.	20,01	20,51	20,92	21,40	21,83	22,30	22,71	23,20

		c: mehr als 8 unterstellte AN	4./5. Tj.	22,78	23,35	23,82	24,36	24,85	25,32	25,78	26,28	26,72
			ab 6. Tj.	27,65	28,34	28,91	29,57	30,16	30,63	31,18	31,68	32,22
LG I	unbesetzt											
LG II	Arbeitskräfte für Tätigkeiten, die ohne handwerkliche Vor- oder Ausbildung	a)		11,58	11,87	12,10	12,38	12,63	13,01	13,24	13,64	13,87
		b)		12,92	13,25	13,51	13,82	14,10	14,52	14,79	15,23	15,48
		c)		14,08	14,43	14,72	15,06	15,36	15,82	16,10	16,58	16,87
LG III	Arbeitskräfte mit Abschlussprüfung und mindestens 5 Jahre Berufstätigkeit	a)		12,92	13,25	13,51	13,82	14,10	14,52	14,79	15,23	15,48
		b)		14,08	14,43	14,72	15,06	15,36	15,82	16,10	16,58	16,87
		c)		16,71	17,13	17,47	17,88	18,23	18,71	19,04	19,54	19,87
		d)	1. Tj.	15,50	15,89	16,21	16,58	16,91	17,39	17,71	18,20	18,51
			ab 2. Tj.	16,71	17,13	17,47	17,88	18,23	18,71	19,04	19,54	19,87
LG IV	Beschäftigte der Lohngruppe III mit Anweisungsbefugnisse über mehr als 5 Beschäftigte	a)		15,50	15,89	16,21	16,59	16,92	17,43	17,74	18,27	18,58
		b)		16,90	17,32	17,66	18,07	18,43	18,98	19,32	19,90	20,24
		c)		20,05	20,55	20,97	21,45	21,88	22,45	22,85	23,45	23,85
		d)	1. Tj.	18,60	19,07	19,45	19,90	20,30	20,87	21,25	21,84	22,21
			ab 2. Tj.	20,05	20,55	20,97	21,45	21,88	22,45	22,85	23,45	23,85
LG V	Bedienungspersonal in Erfrischungsräumen und/oder Restaurationsbetrieben			13,20	13,53	13,80	14,12	14,40	14,83	15,10	15,55	15,82
TV Warenverräumung	Ab 01.01.14. für neu eingestellte AN, die ausschließlich mit Warenverräumungs- und Auffüll Tätigkeiten beschäftigt werden			9,74	9,98	10,18	10,42	10,63	10,95	11,15	11,48	11,68

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tariflöhne im Einzelhandel (Nordrhein-Westfalen)

In Euro pro Stunde

Gruppe	Bezeichnung	Staffel	Stufen	1.5.14	1.8.15	1.5.16	1.7.17	1.5.18	1.7.19	1.5.20	1.9.21	1.5.22
LG I	unbesetzt											
LG II	Arbeitskräfte für Tätigkeiten, die ohne handwerkliche Vor- oder Ausbildung	a)		11,58	11,87	12,10	12,38	12,63	13,01	13,24	13,64	13,87
		b)		12,92	13,25	13,51	13,82	14,10	14,52	14,79	15,23	15,48
		c)		14,08	14,43	14,72	15,06	15,36	15,82	16,10	16,58	16,87
LG III	Arbeitskräfte mit Abschlussprüfung und mindestens 5 Jahre Berufstätigkeit	a)		12,92	13,25	13,51	13,82	14,10	14,52	14,79	15,23	15,48
		b)		14,08	14,43	14,72	15,06	15,36	15,82	16,10	16,58	16,87
		c)		16,71	17,13	17,47	17,88	18,23	18,71	19,04	19,54	19,87
		d)	1. Tj.	15,50	15,89	16,21	16,58	16,91	17,39	17,71	18,20	18,51
		d)	ab 2. Tj.	16,71	17,13	17,47	17,88	18,23	18,71	19,04	19,54	19,87
LG IV	Beschäftigte der Lohngruppe III mit Anweisungsbefugnisse über mehr als 5 Beschäftigte	a)		15,50	15,89	16,21	16,59	16,92	17,43	17,74	18,27	18,58
		b)		16,90	17,32	17,66	18,07	18,43	18,98	19,32	19,90	20,24
		c)		20,05	20,55	20,97	21,45	21,88	22,45	22,85	23,45	23,85
		d)	1. Tj.	18,60	19,07	19,45	19,90	20,30	20,87	21,25	21,84	22,21
		d)	ab 2. Tj.	20,05	20,55	20,97	21,45	21,88	22,45	22,85	23,45	23,85
LG V	Bedienungspersonal in Erfrischungsräumen und/oder Restaurantsbetrieben			13,20	13,53	13,80	14,12	14,40	14,83	15,10	15,55	15,82
TV Warenverräumung	Ab 01.01.14. für neu eingestellte AN, die ausschließlich mit Warenverräumungs- und Auffüll Tätigkeiten beschäftigt werden			9,74	9,98	10,18	10,42	10,63	10,95	11,15	11,48	11,68

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifgehälter im Einzelhandel (Berlin-Brandenburg)

In Euro pro Stunde

Gruppe	Staffel	Stufen	1.7.14	1.10.15	1.7.16	1.9.17	1.7.18	1.9.19	1.7.20	1.11.21	1.7.22	
K 1	Angestellte mit einfachen schematischen Tätigkeiten für die eine Berufsausbildung nicht erforderlich ist	1. Tj.	9,68	9,93	10,13	10,36	10,57	10,88	11,08	11,42	11,61	
		2. Tj.	10,17	10,42	10,64	10,88	11,10	11,43	11,64	11,99	12,19	
		3. Tj.	10,65	10,92	11,14	11,40	11,62	11,98	12,19	12,56	12,77	
		4. Tj.	11,26	11,55	11,78	12,04	12,28	12,65	12,88	13,27	13,50	
		ab 5. Tj.	12,11	12,41	12,66	12,95	13,21	13,61	13,85	14,27	14,52	
K 2	Angestellte mit Tätigkeiten, für die in der Regel eine 2- oder 3-jährige Ausbildung im Beruf erforderlich ist	1. - 4. Bj.	11,29	11,58	11,81	12,08	12,32	12,69	12,92	13,31	13,53	
		5. Bj.	11,82	12,12	12,36	12,65	12,90	13,29	13,53	13,94	14,18	
		6. Bj.	12,39	12,70	12,96	13,25	13,52	13,93	14,18	14,60	14,85	
		7. Bj.	13,09	13,42	13,69	14,01	14,29	14,72	14,98	15,43	15,69	
		ab 8. Bj.	14,11	14,46	14,75	15,09	15,39	15,85	16,14	16,62	16,91	
K 3	Angestellte, die qualifizierte Arbeiten selbstständig erledigen, für die besondere Fachkenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind	1. Tj.	12,93	13,25	13,52	13,82	14,11	14,53	14,79	15,24	15,50	
		2. Tj.	13,57	13,91	14,19	14,52	14,81	15,25	15,53	15,99	16,27	
		3. Tj.	14,25	14,61	14,90	15,24	15,55	16,01	16,30	16,79	17,07	
		4. Tj.	14,93	15,30	15,61	15,97	16,29	16,75	17,05	17,54	17,84	
		5. Tj.	15,78	16,17	16,50	16,87	17,22	17,68	18,00	18,48	18,80	
		ab 6. Tj.	16,96	17,39	17,74	18,15	18,52	18,98	19,32	19,80	20,14	
K 4	Angestellte mit selbstständiger Stellung im Rahmen allgemeiner Anweisung und mit voller Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich	a: 0 - 5 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	14,08	14,43	14,72	15,06	15,36	15,82	16,11	16,59	16,88
		4. - 5. Tj.	15,67	16,05	16,38	16,75	17,09	17,55	17,87	18,35	18,66	
		ab 6. Tj.	17,60	18,04	18,40	18,82	19,21	19,67	20,02	20,50	20,85	
		b: mehr als 5 - 8 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	15,48	15,87	16,19	16,57	16,90	17,36	17,68	18,16	18,47
		4. - 5. Tj.	17,23	17,66	18,02	18,43	18,81	19,27	19,61	20,10	20,44	
		ab 6. Tj.	19,36	19,84	20,24	20,71	21,13	21,59	21,98	22,46	22,84	
		c: mehr als 8 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	17,03	17,46	17,81	18,22	18,59	19,05	19,40	19,88	20,22
		4. - 5. Tj.	18,95	19,42	19,82	20,28	20,68	21,15	21,53	22,01	22,39	
		ab 6. Tj.	21,29	21,82	22,27	22,78	23,24	23,70	24,13	24,61	25,03	
K 5	Angestellte in leitender Stellung mit voller Verantwortung	a: 0 - 5 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	17,03	17,46	17,81	18,22	18,59	19,05	19,40	19,88	20,22
		4. - 5. Tj.	18,95	19,42	19,82	20,28	20,68	21,15	21,53	22,01	22,39	
		ab 6. Tj.	21,29	21,82	22,27	22,78	23,24	23,70	24,13	24,61	25,03	
		b: mehr als 5 - 8 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	18,31	18,77	19,15	19,59	19,99	20,45	20,82	21,30	21,67
		4. - 5. Tj.	20,37	20,88	21,31	21,79	22,24	22,70	23,10	23,59	23,99	
		ab 6. Tj.	22,88	23,46	23,94	24,49	24,99	25,45	25,91	26,39	26,84	
		c: mehr als 8 unterstellte AN	1. - 3. Tj.	19,68	20,18	20,59	21,06	21,48	21,95	22,34	22,82	23,21
4. - 5. Tj.	21,90	22,44	22,91	23,43	23,90	24,36	24,80	25,28	25,72			
ab 6. Tj.	26,32	26,98	27,53	28,16	28,73	29,19	29,72	30,21	30,72			

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tariflöhne im Einzelhandel (Berlin-Brandenburg)

In Euro pro Stunde

Gruppe		1.7.14	1.10.15	1.7.16	1.9.17	1.7.18	1.9.19	1.7.20	1.11.20	1.7.21
Berlin										
L 1	Beschäftigte für einfache schematische Arbeiten, die ohne Einarbeitung sofort verrichtete werden können	10,82	11,07	11,30	11,57	11,79	12,15	12,36	12,73	12,95
L 2	Beschäftigte für Arbeiten, die eine Einarbeitungszeit erfordern oder Arbeiten mit erschwerten körperlichen Belastungen	11,27	11,54	11,77	12,05	12,29	12,65	12,88	13,27	13,50
L 3	Beschäftigte für Arbeiten, die eine mindestens 3-monatige Einarbeitungszeit erfordern	11,99	12,28	12,53	12,82	13,07	13,46	13,70	14,11	14,35
L 4	Beschäftigte für Arbeiten, die eine mindestens 6-monatige Einarbeitungszeit erfordern	12,96	13,28	13,55	13,86	14,13	14,56	14,82	15,26	15,52
L5	Beschäftigte für Arbeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen	14,08	14,43	14,72	15,06	15,36	15,83	16,11	16,59	16,87
L 6	Beschäftigte, die eine abgeschlossene Ausbildung im auszuübenden Beruf nachweisen können und Facharbeiten selbstständig ausführen	16,97	17,39	17,74	18,14	18,51	18,98	19,32	19,81	20,15
L5	Beschäftigte für Arbeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen	14,08	14,43	14,72	15,06	15,36	15,82	16,11	16,59	16,87
L 6	Beschäftigte, die eine abgeschlossene Ausbildung im auszuübenden Beruf nachweisen können und Facharbeiten selbstständig ausführen	16,97	17,39	17,74	18,15	18,51	18,97	19,31	19,79	20,13
Warenverräumung		9,74	9,98	10,18	10,41	10,62	10,95	11,15	11,48	11,68
Brandenburg										
L 1/2	Beschäftigte für einfache Arbeiten, die ohne Einarbeitung sofort verrichtete werden können oder Arbeiten mit erschwerten körperlichen Belastungen	11,20	11,48	11,71	11,99	12,22	12,59	12,82	13,20	13,42
L 3	Beschäftigte für einfache Arbeiten, die ohne Einarbeitung sofort verrichtete werden können oder Arbeiten mit erschwerten körperlichen Belastungen	11,98	12,28	12,52	12,82	13,07	13,46	13,71	14,12	14,36
L 4	Beschäftigte für Arbeiten, die eine Einarbeitungszeit erfordern oder Arbeiten mit erschwerten körperlichen Belastungen	12,95	13,28	13,54	13,86	14,13	14,55	14,82	15,26	15,52
L5	Beschäftigte für Arbeiten, die eine mindestens 3-monatige Einarbeitungszeit erfordern	14,08	14,43	14,72	15,06	15,36	15,82	16,11	16,59	16,87
L 6	Beschäftigte für Arbeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen	16,97	17,39	17,74	18,15	18,51	18,97	19,31	19,79	20,13
Warenverräumung			9,74	9,98	10,18	10,41	10,62	10,95	11,48	11,68

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifvergütungen in der Floristik (Westdeutschland)

In Euro pro Stunde*

Vergütungsgruppe	Bezeichnung	1.10.15	1.7.17	1.4.19	1.1.20	1.7.21	1.1.22	1.7.22	1.7.23
A1	Ungelernte Arbeitskräfte	8,72	9,04	9,38	9,57	9,86	10,06	12,37	13,02
A2	Angelernte Arbeitskräfte mit floristischen Grundkenntnissen, bzw. -fertigkeiten.	9,24	9,57	9,93	10,14	10,44	10,65	12,37	13,02
A3	Abschlussprüfung Florist/in. Berufseinsteiger/innen (das sind Florist/innen mit Abschlussprüfung im ersten Jahr ihrer Beschäftigung)	9,75	10,11	10,49	10,70	11,02	11,24	entfällt	entfällt
A3 ab dem 2. Jahr		10,26	10,63	11,04	11,27	11,60	11,83	13,31	13,96
A4	Floristmeisterprüfung oder Staatl. Abschlussprüfung Weihenstephan oder Abschlussprüfung Florist/in.	12,83	13,30	13,79	14,08	14,50	14,79	15,92	16,57
A5	Floristmeisterprüfung oder Staatl. Abschlussprüfung Weihenstephan oder Abschlussprüfung Florist/in mit Ausbildereignungsprüfung und ausdrücklicher Einstellung als Meister/in.	13,65	14,15	14,67	14,98	15,43	15,74	16,86	17,51

* berechnet auf der Grundlage einer 39 Stunden Woche (169 Stunden pro Monat)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifvergütungen in der Floristik (Ostdeutschland)

In Euro pro Stunde*

Vergütungsgruppe	Bezeichnung	1.10.15	1.4.19	1.1.20	1.7.21	1.1.22
A1	Ungelernte Arbeitskräfte	8,50	9,29	9,40	9,68	9,88
A2	Angelernte Arbeitskräfte mit floristischen Grundkenntnissen, bzw. -fertigkeiten.	8,60	9,40	9,50	9,79	9,98
A3	Abschlussprüfung Florist/in. Berufseinsteiger/innen (das sind Florist/innen mit Abschlussprüfung im ersten Jahr ihrer Beschäftigung)	8,70	9,50	9,60	9,89	10,08
A3	ab den 2. Jahr	8,80	9,60	9,70	9,99	10,19
A4	Floristmeisterprüfung oder Staatl. Abschlussprüfung Weihenstephan oder Abschlussprüfung Florist/in	9,10	9,90	10,00	10,30	10,51
A5	Floristmeisterprüfung oder Staatl. Abschlussprüfung Weihenstephan oder Abschlussprüfung Florist/in mit Ausbildeignungsprüfung und ausdrücklicher Einstellung als Meister/in	9,60	10,60	10,80	10,80	11,35

berechnet auf der Grundlage einer 39 Stunden Woche (169 Stunden pro Monat)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifentgelt im Gastgewerbe (Nordrhein-Westfalen)

In Euro pro Stunde

Entgeltgruppe	Bezeichnung	1.1.15	1.10.15	1.5.16	1.8.17	1.11.18	1.8.19	Entgeltgruppe	Bezeichnung	1.5.22	1.5.23
Tarifband 1: Ungelernte und Beschäftigte mit zweijähriger Regelausbildung											
1	Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, die durch Anlernen erworben werden können (Abräumer/in, Hilfskraft)	8,69	8,87	9,00	9,25	9,53	9,80	1.1	Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, die durch Anlernen erworben werden können in den ersten 12 Monaten	12,50	12,94
2	Beschäftigte mit geringen fachlichen Kenntnissen (Bügler/-in, Wäscher/-in; Gartenpfleger/-in)	9,07	9,27	9,54	9,81	10,11	10,39	1.2	Beschäftigte mit erweiterten Kenntnissen nach 12 Monaten	13,00	13,46
3	Beschäftigte mit erweiterten Kenntnissen; z. B. Beikoch/-köchin, Nachportier,	9,97	10,18	10,49	10,78	11,1	11,41	1.3	Beschäftigte die über 1.2 hinausgehen mit zweijähriger Regelausbildung	13,50	13,98
								1.4	Beschäftigte die über 1.3 hinausgehen mit zweijähriger Regelausbildung nach 12 Monaten	14,00	14,49
Tarifband 2: Fachkräfte											
4	Beschäftigte über EG 3 hinaus mit abgeschlossener Berufsausbildung (Hotelkaufmann/-frau, Koch/Köchin)	10,43	10,66	10,98	11,29	11,62	11,95	2.1	Beschäftigte mit dreijähriger abgeschlossener Regelausbildung	13,95	14,44
4a	Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ab dem 2. Jahr und mit mindestens 6-monatiger Tätigkeit	10,74	10,97	11,46	11,78	12,12	12,47	2.2	Fachkräfte mit eigener Verantwortung nach 12 Monaten Berufserfahrung	14,72	15,24
5	Fachkräfte mit eigener Verantwortung innerhalb allgem. Anweisungen (Barmixer, Demichef de cuisine; Portier/Concierge)	11,48	11,72	12,23	12,57	12,94	13,31	2.3	Fachkräfte mit erweiterten Fachkenntnissen nach 24 Monaten Berufserfahrung	15,50	16,04
6	Fachkräfte mit erweiterten Fachkenntnissen und erhöhter Verantwortung (Erste Restaurantkraft)	12,28	12,54	13,07	13,44	13,83	14,22	2.4	Fachkräfte nach 4,5 Jahren Berufserfahrung im Betrieb	16,27	16,84
Tarifband 3: Fachkräfte mit Führungsverantwortung											
7	Fachkräfte mit umfangreichen Fachkenntnissen und Führungsaufgaben (Alleinkoch/-köchin, Konditoreileiter/-in)	13,75	14,04	14,62	15,03	15,47	15,91	3.1	Fachkräfte mit umfangreichen Fachkenntnissen und Führungsaufgaben	17,40	18,01
8	Fachkräfte mit Verantwortung für eine Abteilung (Direktionsassistent/-in, Einkaufsleiter/-in bis 5 MA, Finanzbuchhalter/-in)	15,22	15,55	16,17	16,62	17,11	17,59	3.2	Fachkräfte mit Verantwortung für eine Abteilung	18,69	19,34
9	Leitende Führungskräfte (Bilanzbuchhalter/-in; EDV-Leiter/-in; Einkaufsleiter/-in)	17,06	17,42	18,10	18,61	19,15	19,69	3.3	Leitende Führungskräfte	19,97	20,67
10	Führungskräfte (Gaststättenleiter/-in; Küchenchef/-in)	17,82	18,20	18,91	19,44	20,01	20,57	3.4	Führungskräfte mit gesamtbetrieblicher Verantwortung	21,26	22,00

Neue Entgeltstruktur ab dem 1. Mai 2022

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifentgelt im Gastgewerbe (Berlin)

In Euro pro Stunde

Entgeltgruppe	Bezeichnung	1.7.14	1.7.15	1.7.16	1.7.17	1.7.18	1.5.19	1.5.20	1.1.22	1.10.22
2	Angeleitete Beschäftigte	8,93	9,19	9,48	9,73	9,99	10,23	10,57	12,00	12,72
3	Angeleitete Beschäftigte mit erhöhten Belastungen oder besonderen Erschwernissen	9,28	9,55	9,85	10,11	10,37	10,62	10,97	12,00	12,72
4	Angeleitete Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung und fachlichen Kenntnissen, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis in vergleichbaren Tätigkeiten erworben wurden, sowie Fachkräfte mit abgeschlossener zweijähriger Regelausbildung	10,13	10,43	10,76	11,04	11,33	11,60	11,98	12,50	13,24
5.1.	Fachkräfte mit abgeschlossener dreijähriger Regelausbildung	11,12	11,45	11,81	12,19	12,55	12,86	13,28	13,81	14,64
5.2.	Fachkräfte mit abgeschlossener dreijähriger bzw. gleichwertiger Regelausbildung im Tätigkeitsberuf ab dem 2. Berufsjahr	11,54	11,88	12,25	12,65	13,03	13,35	13,79	14,35	15,21
6	Ausführen von Fachtätigkeiten, die über die Bewertungsgruppe 5 hinausgehen	12,22	12,57	12,97	13,39	13,79	14,12	14,59	15,17	16,08
7	Fachkräfte mit erweiterten Fachkenntnissen und erhöhter Verantwortung.	12,86	13,23	13,66	14,10	14,52	14,87	15,36	15,98	16,94
8	Fachkräfte mit umfangreichen Fachkenntnissen und Verantwortung für einen Teilbereich	14,19	14,60	15,07	15,46	15,86	16,24	16,77	17,44	18,49
9	Führungskräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung	15,10	15,54	16,04	16,46	16,88	17,28	17,85	18,57	19,68
10	Führungskräfte, die über genaue Kenntnisse der gesamtbetrieblichen Zusammenhänge verfügen und ihre Tätigkeit selbständig erledigen	freie Vereinbarung								

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifentgelt im Gastgewerbe (Brandenburg)

In Euro pro Stunde

Entgelt- gruppe	Bezeichnung	1.1.15	1.2.16	1.1.17	1.2.18	1.2.19	1.2.20	1.1.22	1.10.22
2	Angelernte Beschäftigte	7,57	8,55	8,81	9,12	9,44	9,74	12,00	12,53
3	Angelernte Beschäftigte mit erhöhten Belastungen oder besonderen Erschwer- nissen	8,00	8,90	9,17	9,49	9,82	10,13	12,00	12,53
4	Angelernte Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung und fachli- chen Kenntnissen, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis in vergleichbaren Tätigkeiten erwor- ben wurden, sowie Fachkräfte mit abgeschlossener zweijähriger Regelausbil- dung	8,76	9,20	9,48	9,81	10,15	10,48	12,41	12,95
5	Fachkräfte mit abgeschlossener dreijähriger Regelausbildung	10,30	10,61	10,92	11,31	11,70	12,08	13,09	13,62
6	Ausführen von Fachtätigkeiten, die über die Bewertungsgruppe 5 hinausgehen	10,82	11,15	11,48	11,88	12,30	12,69	13,63	14,18
7	Fachkräfte mit erweiterten Fachkenntnissen und erhöhter Verantwortung.	11,40	11,74	12,09	12,51	12,95	13,36	14,35	14,93
8	Fachkräfte mit umfangreichen Fachkenntnissen und Verantwortung für einen Teilbereich	12,67	13,05	13,44	13,91	14,39	14,85	15,80	16,43
9	Führungskräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung	13,54	13,95	14,37	14,87	15,39	15,88	16,90	17,57
10	Führungskräfte, die über genaue Kenntnisse der gesamtbetrieblichen Zusam- menhänge verfügen und ihre Tätigkeit selbständig erledigen	freie Vereinbarung							

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifvergütungen in der Systemgastronomie (BdS; West)

In Euro pro Stunde

Tarifgruppe	1.1.15	1.6.16	1.8.17	1.1.18	1.4.18	1.8.18	1.1.19	1.7.20	1.1.21	1.1.22	1.1.23	1.12.23
TG 1 Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern; (Beschäftigte im Rotationssystem in den ersten 12 Monaten; Tischabräumer/in etc.)	8,51	8,60	9,00	9,00	9,05	9,05	9,25	9,84	10,33	10,82*	12,20**	12,20***
TG 2 Tätigkeiten, mit Anlernzeit; (Arbeitnehmer/in im Rotationssystem nach 12 Monaten; Pizzazubereitung)	8,51	8,65	9,05	9,05	9,15	9,15	9,40	10,00	10,50	11,00*	12,20**	12,20***
TG 3 Tätigkeiten mit weitergehenden Kenntnissen über die TG 2 hinaus (Beschäftigte im Rotationssystem, die alle während der Schicht zur Verfügung stehenden Tätigkeiten selbständig ausüben können)	8,90	9,10	9,32	9,32	9,52	9,52	9,76	10,38	10,90	11,42*	12,20**	12,46
TG 4 Tätigkeiten mit weitergehenden Kenntnissen über die TG 3 hinaus (Schichtführer/in in den ersten 12 Monaten; Tätigkeit am Empfang)	9,65	9,88	10,13	10,13	10,38	10,38	10,60	11,28	11,84	12,40	12,96	13,53
TG 5 Abgeschlossene Berufsausbildung; (Schichtführer/in nach 12 Monaten dieser Tätigkeit; Casinoverwalter/in)	10,98	11,20	11,44	11,44	11,75	11,75	12,04	12,81	13,44	14,08	14,72	15,36
TG 6 Tätigkeiten mit vertieften Kenntnissen, deren Ausführung in begrenztem Umfang eigene Entscheidungen erfordert (Restaurant-Assistent/in in den ersten 12 Monaten)	12,22	12,46	12,72	12,72	13,06	13,06	13,39	14,24	14,95	15,66	16,38	17,09
TG 7 Tätigkeiten mit vertieften Kenntnissen, deren Ausführung überwiegend eigene Entscheidungen erfordert (Restaurant-Assistent/in nach 12 Monaten)	12,96	13,22	13,50	13,50	13,86	13,86	14,21	15,12	15,87	16,62	17,38	18,13
TG 8 Tätigkeiten mit umfassenden Kenntnissen, deren Ausübung überwiegend eigene Entscheidungen und Verantwortung erfordert: (Restaurant-Assistent/in nach 12 Monaten)	13,69	13,96	14,25	14,25	14,63	14,63	15,00	15,96	16,75	17,55	18,34	19,14
TG 9 Tätigkeiten mit erhöhter Verantwortung, (Erste/r Restaurant-Assistent/in)	14,84	15,14	15,46	15,46	15,88	15,88	16,28	17,32	18,18	19,04	19,91	20,78
TG 10 Tätigkeiten, die Kenntnisse über gesamtbetriebliche Zusammenhänge erfordern und deren Verantwortungsgrad über die Tarifgruppe 8 hinausgeht; (Restaurantleiter/in in den ersten drei Jahren nach erfolgreichem Abschluss)	16,14	16,46	16,81	16,81	17,26	17,26	17,69	18,82	19,75	20,69	21,63	22,57
TG 11 Tätigkeiten, die Kenntnisse über gesamtbetriebliche Zusammenhänge erfordern und deren Verantwortungsgrad über Tarifgruppe 9 hinausgeht (Restaurantleiter/in nach dreijähriger Ausübung)	17,48	17,83	18,20	18,20	18,69	18,69	19,16	20,38	21,39	22,41	23,43	24,45
TG 12 Tätigkeiten mit operativen und warenlogistischen sowie personalwirtschaftlichen Aufgaben und hohem Verantwortungsgrad; (Restaurantleiter/in mit erheblich erweitertem Aufgabengebiet)	18,90	19,28	19,68	19,68	20,21	20,21	20,72	22,04	23,14	24,24	25,34	26,44

Seit dem 1.8.2018 bundeseinheitliche Vergütungen (West = Deutschland); * ab dem 1. Oktober 2022 tritt eine Abstandsklausel des Tarifvertrags in Kraft; dadurch steigen die Entgelte der Tariflohngruppen TG 1 bis TG 3 jeweils auf 12,20; ** ohne Abstandsklausel sah der Tarifvertrag folgende Entgelte vor: TG 1: 11,31, TG 2: 11,50 und TG 3: 11,94; *** ohne Abstandsklausel sah der Tarifvertrag folgende Entgelte vor: TG 1: 11,80 und TG 2: 12,00; Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifvergütungen in der Systemgastronomie (BdS; Ost)

In Euro pro Stunde

Tarif- gruppe	1.1.15	1.6.16	1.8.17	1.1.18	1.4.18	1.8.18	1.1.19	1.7.20	1.1.21	1.1.22	1.1.23	1.12.23
TG 1	Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern; (Beschäftigte im Rotationssystem in den ersten 12 Monaten; Tischabräumer/in etc.)											
TG 2	Tätigkeiten, mit Anlernzeit; (Arbeitnehmer/in im Rotationssystem nach 12 Monaten; Pizzazubereitung)											
TG 3	Tätigkeiten mit weitergehenden Kenntnissen über die TG 2 hinaus (Beschäftigte im Rotationssystem, die alle während der Schicht zur Verfügung stehenden Tätigkeiten selbständig ausüben können)											
TG 4	Tätigkeiten mit weitergehenden Kenntnissen über die TG 3 hinaus (Schichtführer/in in den ersten 12 Monaten; Tätigkeit am Empfang)											
TG 5	Abgeschlossene Berufsausbildung; (Schichtführer/in nach 12 Monaten dieser Tätigkeit; Casinoverwalter/in)											
TG 6	Tätigkeiten mit vertieften Kenntnissen, deren Ausführung in begrenztem Umfang eigene Entscheidungen erfordert (Restaurant-Assistent/in in den ersten 12 Monaten)											
TG 7	Tätigkeiten mit vertieften Kenntnissen, deren Ausführung überwiegend eigene Entscheidungen erfordert (Restaurant-Assistent/in nach 12 Monaten)											
TG 8	Tätigkeiten mit umfassenden Kenntnissen, deren Ausübung überwiegend eigene Entscheidungen und Verantwortung erfordert: (Restaurant-Assistent/in nach 12 Monaten)											
TG 9	Tätigkeiten mit erhöhter Verantwortung, (Erste/r Restaurant-Assistent/in)											
TG 10	Tätigkeiten, die Kenntnisse über gesamtbetriebliche Zusammenhänge erfordern und deren Verantwortungsgrad über die Tarifgruppe 8 hinausgeht; (Restaurantleiter/in in den ersten drei Jahren nach erfolgreichem Abschluss)											
TG 11	Tätigkeiten, die Kenntnisse über gesamtbetriebliche Zusammenhänge erfordern und deren Verantwortungsgrad über Tarifgruppe 9 hinausgeht (Restaurantleiter/in nach dreijähriger Ausübung)											
TG 12	Tätigkeiten mit operativen und warenlogistischen sowie personalwirtschaftlichen Aufgaben und hohem Verantwortungsgrad; (Restaurantleiter/in mit erheblich erweitertem Aufgabengebiet)											

Seit dem 1.8.2018 bundeseinheitliche Vergütungen (Ost = Deutschland); * ab dem 1. Oktober 2022 tritt eine Abstandsklausel des Tarifvertrags in Kraft; dadurch steigen die Entgelte der Tariflohngruppen TG 1 bis TG 3 jeweils auf 12,20; ** ohne Abstandsklausel sah der Tarifvertrag folgende Entgelte vor: TG 1: 11,31, TG 2: 11,50 und TG 3: 11,94; *** ohne Abstandsklausel sah der Tarifvertrag folgende Entgelte vor: TG 1: 11,80 und TG 2: 12,00 Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifvergütungen in der Systemgastronomie (DEHOGA)

In Euro je Stunde

Tarifgruppe	1.12.14	1.1.18	1.9.18	1.1.19	1.6.22	1.10.22	1.10.23	
TG 1	Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern, wie z. B. Tischabräumer/in, Wäschekraft, Reinigungspersonal, Pflegekraft für Außenanlagen, Abwaschkraft/Spüler/in, Auffüller/in	8,51	9,00	9,05	9,25	11,30	12,20	12,70
TG 2	Tätigkeiten, die geringe fachliche Kenntnisse erfordern, wie z. B. Bote, Botin mit Kassiertätigkeit, Arbeitnehmer/in mit einfachen Tätigkeiten in der Verwaltung (Karteikarten sortieren, usw.), Angelerntes Servicepersonal in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit, Verkaufskraft, Kassenkraft, Buffetkraft, Nachhausmeister/in, Kioskpersonal, Küchenpersonal	8,70	9,05	9,15	9,40	11,45	12,35	12,85
TG 3	Tätigkeiten, die fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie z. B. Crewtrainer/in, Kundenbetreuer/in, Verwaltung, Angelerntes Servicepersonal in den ersten 12 Monaten, Verkaufspersonal, Buffetkraft, Kassenkraft, Küchenpersonal sowie weitere Produktionskräfte, wie z. B. Griller/in, Pizzabäcker/in, Systemkoch/-köchin usw., Lager-/Magazinarbeiter/in, Hausmeister/in, Kraftfahrer/in, Kioskpersonal	8,95	9,32	9,52	9,76	11,81	12,71	13,21
TG 4	Tätigkeiten, die weitergehende fachliche Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie z. B. Vorarbeiter/in in den ersten 12 Monaten Kundenbetreuer/in Arbeitnehmer/in am Empfang, Telefonist/in, Mitarbeiter/in in der Verwaltung, Verkäufer/in, Servicepersonal, Kassenkraft, Kraftfahrer/in mit erhöhten Anforderungen, Crewtrainer/in, Buffetkraft, Küchenpersonal sowie weitere Produktionskräfte, wie z. B. Griller/in, Pizzabäcker/Systemkoch/-köchin	9,68	10,13	10,38	10,60	12,65	13,55	14,05
TG 5	Tätigkeiten, die gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung und/oder Berufserfahrung im fachlich entsprechenden Tätigkeitsbereich erworben werden, wie z. B. Fachmann/-frau für Systemgastronomie, Koch/Köchin, Konditor/in, Metzger/in, Vorarbeiter/in, Sekretär/in, EDV-Mitarbeiter/in, Sachbearbeiter/in, Erste Servicekraft, Erste Verkaufskraft, Trainee in den ersten 12 Monaten, Gelernte Servicekräfte, Angelernte Servierer/innen und angelernte Kellner/innen, Erstkoch/-köchin, Erstkonditor/in in den ersten 12 Monaten	10,68	11,44	11,75	12,04	14,09	14,99	15,49
TG 6	Tätigkeiten, die neben gründlichen und/oder vielseitigen Kenntnissen und Fertigkeiten auch im begrenzten Umfang eigene Entscheidungen erfordern, wie z. B. Restaurant-Assistent/in in den ersten 12 Monaten, Sachbearbeiter/in in der Buchhaltung, EDV, Personalabteilung, Bau- und Immobilienabteilung, im Einkauf, Koch/Köchin, Konditor/in, Metzger/in, Erstkoch/-köchin, Erstkonditor/in nach 12 Monaten, Alleinkoch/-köchin	11,95	12,72	13,06	13,39	15,44	16,34	16,84
TG 7	Tätigkeiten, die spezielle fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten des Arbeitsgebiets voraussetzen und deren Ausführung überwiegend eigene Entscheidungen und Verantwortung erfordern, wie z. B. Restaurantassistent/in nach 12 Monaten, Verwaltungsassistent/in; Sachbearbeiter/in in den Abteilungen der kaufmännischen Verwaltung; Koch/Köchin; Konditor/in, Metzger/in	12,79	13,50	13,86	14,21	16,26	17,16	17,66
TG 8	Tätigkeiten, die umfassende fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern oder die besondere Anforderungen an das fachliche Können stellen und/oder mit erhöhter Verantwortung verbunden sind, wie z. B. Stellvertretende/r Restaurantleiter/in in den ersten 12 Monaten, Verwaltungsassistent/in, Gruppenleiter/in in der Verwaltung, Küchenleiter/in sowie Konditor/in und Metzger/in in vergleichbaren Positionen	13,57	14,25	14,63	15,00	17,05	17,95	18,45
TG 9	Tätigkeiten, die Kenntnisse über gesamtbetriebliche Zusammenhänge erfordern sowie erhöhte Verantwortung und Führungsaufgaben beinhalten, wie z. B. Restaurantleiter/in, Restaurantmanager/in in den ersten 24 Monaten, Stellvertretende/r Restaurantleiter/in, Verwaltungsassistent/in, Gruppenleiter/in in der Verwaltung, Backstubenleiter/in, Küchenleiter/in sowie Konditor/in und Metzger/in in vergleichbarer Position	14,92	15,46	15,88	16,28	18,33	19,23	19,73
TG 10	Tätigkeiten, die Kenntnisse über gesamtbetriebliche Zusammenhänge erfordern, und die mit operativen und warenlogistischen sowie personalwirtschaftlichen Aufgaben verbunden sind und die einen hohen Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad verlangen, wie z. B. Restaurantleiter/in, Restaurantmanager/in nach 24 Monaten, Gruppenleiter/in in der Verwaltung mit besonderen Anforderungen, Abteilungsleiter/in in der Verwaltung, Küchenleiter/in in Küchen mit mehr als 20 Beschäftigten sowie Konditor/in und Metzger/in in vergleichbarer Position	16,29	16,81	17,26	17,69	19,74	20,64	21,14

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifvergütungen in der Kinobranche (CinemaxX)

In Euro je Stunde

Entgeltgruppe	Bezeichnung	1.1.16	1.7.17	1.7.19	1.7.20	1.5.22	1.10.22	31.12.23
-	Servicekraft, Einlass, Kasse, Gastro unterste Stufe	8,67	8,84	9,35	9,49	10,61	12,10	12,10
-	nach 5 Jahren	9,62	9,81	10,24	10,49	11,33	12,20	12,20
-	oberste Stufe	9,95	10,15	10,93	11,43	12,34	13,50	13,50
-	Junior Theaterleitungsassistent (JTLA) Einstiegsgehalt	10,48	10,66	11,50	11,72	12,66	14,30	14,30
-	Theaterleitungsassistent (TLA) Einstiegsgehalt	12,81	13,27	13,80	14,13	15,26	15,90	15,90
-	Zulage Team Manager*in, Team Leiter*in, Teambuddy	0,90	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifvergütungen im Bewachungsgewerbe in Nordrhein-Westfalen

In Euro pro Stunde

Lohn- gruppe	1.1.14	1.3.15	1.1.16	1.2.17	1.1.18	1.1.19	1.1.20	1.3.21	1.1.22	1.10.22
1 a) Objektschutz I	9,00	9,35	9,70	10,00	10,16	10,58	11,00	11,21	11,58	13,00
1 b) Objektschutz II	9,56	9,91	10,26	10,58	10,75	11,17	11,59	11,82	12,21	13,31
1 c) Objektschutz III						12,39	12,81	13,06	13,49	14,49
2 a) Pfortendienst I						10,58	11,00	11,21	11,58	13,00
2 ba) Pfortendienst II/ Soziale Einrichtungen						11,53	11,88	12,11	12,51	13,71
2 bb)	10,17	10,53	10,90	11,24	11,42	11,84	12,26	12,50	12,91	13,91
2 bc)						11,84	12,26	12,50	12,91	13,91
2 c) Pfortendienst III						12,09	12,45	12,69	13,11	14,11
3 a) Empfangsdienst I						11,84	12,26	12,50	12,91	13,91
3 ba) Empfangsdienst II						12,09	12,51	12,75	13,17	14,33
3 bb)	10,67	11,04	11,43	11,78	11,97	12,39	12,81	13,06	13,49	14,49
4 a) Sicherheitsmitarbeiter/in mit Schusswaffe	10,45	10,82	11,20	11,55	11,73	12,73	13,37	14,04	14,74	15,74
4 b) ... plus Diensthund	11,18	11,57	11,97	12,34	12,54	13,54	14,22	14,96	15,68	16,68
5 a) Kassiertätigkeiten auf Parkplätzen/in Museen	10,31	10,67	11,04	11,38	11,56	11,98	12,40	12,64	13,06	14,06
5 b) Kassiertätigkeiten auf Flughäfen/Messen und bei Veranstaltungen	11,45	11,85	12,26	12,64	12,84	13,26	13,68	13,95	14,41	15,41
6 Kaufhausdetektiv	9,56	9,91	10,26	10,58	10,75	11,50	11,92	12,15	12,55	13,55
7 Interventions-/Revierdienst/technische Bereiche/ Kurierfahrer	11,44	11,84	12,25	12,63	12,83	13,25	13,67	13,94	14,40	15,40
8 a) Not- und Serviceleitstellen						13,25	13,67	13,94	14,40	15,40
8 b) Fachkraft	11,85	12,26	12,69	13,08	13,29	13,71	14,13	14,41	14,89	15,89
8 c) Fachkraft mit Anordnungsbefugnis	12,60	13,04	13,50	13,92	14,14	14,56	15,00	15,29	15,79	16,79
8 d)						13,71	14,13	14,41	14,89	15,89
9 Kontrollinspektor Außendienst/ Schichtführer Innen- und Revierdienst	12,24	12,67	13,11	13,52	13,74	14,16	14,58	14,86	15,35	16,35
10 Personenbegleitschutz	14,58	15,09	15,62	16,10	16,36	16,85	17,36	17,70	18,28	19,41
11 a) Sicherheitsmitarbeiter entsprechend gesetzlicher Vorgabe ohne IHK-Prüfung	12,91	13,36	13,83	14,26	14,49	14,92	15,37	15,67	16,19	17,19
11 b) ... mit IHK Prüfung	14,07	14,56	15,07	15,54	15,79	16,26	16,75	17,08	17,64	18,87
11 c) Fachkraft für Schutz und Sicherheit	14,41	14,91	15,43	15,91	16,16	16,64	17,14	17,47	18,05	19,17
11 d) Meister für Schutz und Sicherheit						18,00	18,54	18,90	19,52	20,73
11 ea) ... in kerntechnischen Anlagen	14,25	14,82	15,41	15,90	16,17	16,82	17,49	17,83	18,45	20,02
11 eb) ... mit Schusswaffe						17,22	17,91	18,26	18,90	20,51
12 Sicherheits- und Ordnungsdienst im ÖPNV oder in Bahnhöfen	12,90	13,35	13,82	14,25	14,48	14,91	15,36	15,66	16,18	17,18
13 a) Handwerker/Facharbeiter Sicherheitstechnik (ST)	13,99	14,48	14,99	15,45	15,70	16,17	16,66	16,98	17,55	18,63
13 b) ... mit selbstständiger Tätigkeit	14,75	15,27	15,80	16,29	16,55	17,05	17,56	17,90	18,49	19,64
13 c) ... mit langjähriger Berufserfahrung/ besonderen Spezial- kenntnissen	15,53	16,07	16,63	17,15	17,42	17,94	18,48	18,49	19,46	20,67

Neue Vergütungsverordnung ab 01.01.2019

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifvergütungen im Gebäudereinigerhandwerk (Westdeutschland)

In Euro pro Stunde

Lohn- gruppe	Beschreibung	1.1.15	1.1.16	1.1.17	1.1.18	1.1.19	1.1.20	1.12.20	1.1.21	1.1.22	1.10.22	1.1.24
LG 1	Innen- und Unterhaltsreinigung (Branchenmindestlohn I)	9,55	9,80	10,00	10,30	10,56	10,80	10,80	11,11	11,55	13,00	13,50
LG 2	Qualifizierte Innen- und Unterhaltsreini- gungsarbeiten in OP-, Isolier-, Intensiv-Räumen sowie TBC-Krankensstationen und Isotopenlabors	10,16	10,43	10,64	10,94	11,20	11,44	11,44	11,77	12,11	13,48	13,96
LG 3	Innen- und Unterhaltsreini- gungsarbeiten, die eine zusätzliche, anerkannte Qualifizierung erfordern (Desinfektor/in, Schädlingsbekämpfer/in, Strah- lenschutz-, Gift- und Umweltschutz-Beauf- tragte(r)).	10,79	11,07	11,30	11,60	11,86	12,10	12,10	12,38	12,66	13,95	14,45
LG 4	Bauschlussreini- gungsarbeiten und Vorarbeiter/in- nen* in der Innen- und Unterhaltsreinigung	11,42	11,72	11,96	12,24	12,50	12,76	12,76	13,05	13,35	14,66	15,16
LG 5	seit 2011 entfallen											
LG 6	Glas- und Fassadenreini- gungsarbeiten (Branchenmindestlohn II)	12,65	12,98	13,25	13,55	13,82	14,10	14,10	14,45	14,81	16,20	16,70
LG 7	Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens drei- jährige Berufsausbildung vermittelt werden	14,01	14,38	14,67	14,82	14,97	15,12	15,12	15,57	15,82	17,19	17,69
LG 8	Geselle/Gesellin mit Ausbildereignungsprüfung, dem/der die Verantwortung für die Lehrlingsaus- bildung übertragen worden ist	15,20	15,60	15,92	16,07	16,22	16,37	16,37	16,71	17,06	18,42	18,92
LG 9	Fachvorarbeiter/in* in der Glas- und Außenreinigung	16,15	16,57	16,91	17,11	17,31	17,51	17,51	17,88	18,25	19,64	20,14

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifvergütungen im Gebäudereinigerhandwerk (Ostdeutschland)

In Euro pro Stunde

Lohn- gruppe	Beschreibung	1.1.15	1.1.16	1.1.17	1.1.18	1.1.19	1.1.20	1.12.20	1.1.21	1.1.22	1.10.22	1.1.24
LG 1	Innen- und Unterhaltsreinigung (Branchenmindestlohn I)	8,50	8,70	9,05	9,55	10,05	10,55	10,80	11,11	11,55	13,00	13,50
LG 2	Qualifizierte Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten in OP-, Isolier-, Intensiv-Räumen sowie TBC-Krankenstationen und Isotopenlabors	8,74	9,18	9,58	10,08	10,58	11,08	11,44	11,77	12,11	13,48	13,96
LG 3	Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, die eine zusätzliche, anerkannte Qualifizierung erfordern (Desinfektor/in, Schädlingsbekämpfer/in, Strahlenschutz-, Gift- und Umweltschutz-Beauftragte/r).	9,27	9,74	10,17	10,67	11,17	11,67	12,10	12,38	12,66	13,95	14,45
LG 4	Bauschlussreinigungsarbeiten und Vorarbeiter/innen* in der Innen- und Unterhaltsreinigung	9,82	10,31	10,86	11,26	11,76	12,26	12,76	13,05	13,35	14,66	15,16
LG 5	seit 2011 entfallen											
LG 6	Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten (Branchenmindestlohn II)	10,63	11,10	11,53	12,18	12,83	13,50	14,10	14,45	14,81	16,20	16,70
LG 7	Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden	12,06	12,37	12,76	13,36	13,96	14,61	15,12	15,57	15,82	17,19	17,69
LG 8	Geselle/Gesellin mit Ausbildereignungsprüfung, dem/der die Verantwortung für die Lehrlingsausbildung übertragen worden ist	13,08	13,42	13,85	14,5	15,15	15,80	16,37	16,71	17,06	18,42	18,92
LG 9	Fachvorarbeiter/in* in der Glas- und Außenreinigung	13,88	14,25	14,71	15,46	16,21	16,96	17,51	17,88	18,25	19,64	20,14

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifvergütungen im Friseurhandwerk in Nordrhein-Westfalen

In Euro pro Stunde

Vergütungs- gruppe (VG)	Bezeichnung	1.10.14	1.10.15	1.8.16	1.1.17	1.7.17	1.8.18	1.1.19	1.6.19	1.1.20	1.10.22*
1a	Gesellenprüfung	8,32	8,51	8,84	9,00	9,10	9,50	9,50	9,75	10,10	12,65
1b	Ausbildungszeit durchlaufen aber Gesellenprüfung nicht abgelegt.	7,49*	7,66**	8,60	8,84	8,84	8,84	9,19	9,19	9,35	entfällt
1c	ohne Ausbildung	6,66*	6,81**	8,60	8,84	8,84	8,84	9,19	9,19	9,35	entfällt
2											
bis 2015:	Gesellen- oder Meisterprüfung	9,16	9,26	9,40	9,54	9,68	10,00	10,00	10,31	10,60	13,20
2a und 2b											
3											
bis 2015:	Gesellen- oder Meisterprüfung und umfangreichere Aufgaben und Fähigkeiten als in EG 2.	10,61	10,72	10,88	11,04	11,21	11,55	11,55	11,91	12,25	14,00
3a und 3b											
4	Geschäftsführer/ Betriebsleiter	11,56	11,68	11,86	12,04	12,22	12,60	12,60	13,00	13,30	15,20
5	Geschäftsführer /Betriebsleiter und zugleich verantwortlich für Auszubildenden	13,36	13,49	13,69	13,90	14,11	14,50	14,50	14,90	15,30	16,50
6	Rezeptionisten	8,44	8,57	8,70	8,84	8,97	9,24	9,24	9,55	9,75	entfällt
7	Rezeptionisten, mit über EG 6 hinausgehenden Aufgaben	9,58	9,73	9,88	10,03	10,18	10,50	10,50	10,80	11,10	entfällt

*Durch Branchenmindestlohn von 8,00 Euro unwirksam: ** Durch gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro unwirksam

Quelle: WSI-Tarifarchiv